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)

УТВЕРЖДЕН

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

38.03.02 Менеджмент

(код, наименование направления подготовки/специальности)

__очная, очно-заочная__
(форма(формы) обучения)

Год набора - 2024

Челябинск, 2024

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

Челябинский филиал

УТВЕРЖДЕНО

Директор Челябинского филиала РАНХиГС
Алдошенко Е. В.

Электронная подпись

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

«Управление персоналом организации»
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.01 История России
(код и наименование РПД)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Очная, очно-заочная
(форма(формы) обучения)

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

к.и.н., доцент, заведующий кафедрой социальной и экономической истории Кончаков Роман Борисович

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

к.и.н., Гагарина Ирина Юрьевна

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

к.и.н., доцент кафедры политологии, истории и философии Челябинского филиала Осипов Олег Викторович

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

Рабочая программа дисциплины «***История»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***История»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

СОДЕРЖАНИЕ

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

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

1.1. Дисциплина История России обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-1	Способен применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции.	УК ОС – 1.1.	формирование навыка применения методов историко-сравнительного анализа для формулирования собственной гражданской и мировоззренческой позиции
		УК ОС -1.2.	формирование навыка применения методов системного анализа для обоснования собственной гражданской позиции

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

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	**Код компонента компетенции**	**Результаты обучения**
Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2014 г. N 616н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по логистике на транспорте" ОТФ 3.4 Разработка стратегии в области логистической деятельности по перевозкам грузов в цепи поставок	УК ОС-1.1. УК ОС – 1.2.	На уровне знаний: - базовые этические нормы межличностного взаимодействия; - особенности культурно-исторического наследия народов России.
		На уровне навыков: - На основе основных признаков структурных элементов и взаимосвязей событий представить модель действий, - Уважительное и бережное отношению к историческому наследию и культурным традициям.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины 4 зачетных единицы (144 академических часа / 108 астрономических часа) по учебному плану.

на контактную работу обучающихся с преподавателем выделено 116 академических часов, что соответствует 87 астрономическим часам.

на самостоятельную работу выделено 16 академических часа / 10 астрономических часа;

на промежуточную аттестацию выделено 4 академических часа / 3 астрономических часа.

Дисциплина История России относится к обязательной части дисциплин программы подготовки по направлению 38.03.02 Менеджмент.

Дисциплина История России изучается на 1 курсе в 1 и 2 семестрах, в соответствии с учебным планом.

Освоение дисциплины опирается на общие теоретические знания в области истории России и всеобщей истории, а также приобретенные на более ранних этапах обучения навыки анализа, работы с различными источниками информации, обобщения и синтеза информации о социальной действительности.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой.

Дисциплина может реализовываться с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Применение ДОТ должно осуществляться в соответствии с регламентом.

Регламент распределения видов работ по дисциплине с ДОТ

Распределение видов учебной работы, форматов текущего контроля представлены в таблице:

Вид учебной работы	**Формат проведения**
Практические занятия	Частично с применением ДОТ
Самостоятельная работа	Частично с применением ДОТ
Промежуточная аттестация	Очно или с применением ДОТ
Формы текущего контроля	**Формат проведения**
Опрос	Частично с применением ДОТ

Доступ к системе дистанционных образовательных осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: https://lms.ranepa.ru. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате. Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения. Доступ к методическим материалам предоставляется в течение всего необходимого для обучения времени. Доступ к каждому виду работ и количество попыток на выполнение задания предоставляется на ограниченное время согласно регламенту дисциплины, опубликованному в СДО. Преподаватель оценивает выполненные обучающимся работы после окончания срока выполнения.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем и/или разделов**	**Объем дисциплины (модуля), час.**			**Форма текущего контроля успеваемости *,**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**	**СРО**	

			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		промежуточной аттестации**
БЛОК 1.	Народы и государства на территории современной России в древности. Русь в IX — первой трети XIII вв.		8		4		3	О, Д, К
БЛОК 2.	Русь в XIII–XV вв.		8		4		3	О, Д, К
БЛОК 3.	Россия в XVI–XVII вв.		10		6		4	О, Д, К
БЛОК 4.	Россия в XVIII в.		10		6		4	О, Д, К
БЛОК 5.	Российская империя в XIX — начале XX вв		10		6		4	О, Д, К
БЛОК 6.	Россия и СССР в советскую эпоху (1917–1991)		20		12		4	О, Д, К
БЛОК 7.	Современная Российская Федерация (1991–2022)		8		4		2	О, Д, К
Промежуточная аттестация							4	З,ЗО
Всего:			74		42		28	

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся)[1];

ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа)[2];

ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа за исключением лабораторных работ)[3];

КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации)[4];

---

[1] Абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

[2] См. абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

[3] См. абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

[4] Абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

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

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

Примечание:

** – разработчик указывает формы заданий текущего контроля успеваемости (контрольные работы (К), опрос (О), тестирование (Т), коллоквиум (Кол) и т.п.) и виды учебных заданий (эссе (Эс), реферат (Реф), диспут (Д) и др.), с применением которых ведется мониторинг успешности освоения образовательной программы обучающимися*

*** – разработчик указывает формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз), зачет (З)/ зачет с оценкой (ЗО).*

Используемые сокращения и примечания включаются после каждой из заполняемых таблиц.

3.2. Содержание дисциплины

БЛОК 1. НАРОДЫ И ГОСУДАРСТВА НА ТЕРРИТОРИИ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ В ДРЕВНОСТИ. РУСЬ В IX — ПЕРВОЙ ТРЕТИ XIII ВВ.

1.1 История как наука.

Основные понятия в работе историка. Периодизация истории. Исторический источник. Внешняя и внутренняя критика исторического источника. Историография и ее анализ. Историзм.

1.2 Формирование государственности Древней Руси.

Восточная Европа (племена, языки, группы) и общества соседних регионов (Византия, Арабские государства, кочевые общества евразийских степей и пр.). Условие и предпосылки появление первых государств в регионе. Особенности взаимодействия кочевников и оседлых земледельцев. Торговые пути и скандинавская экспансия. Восточные славяне, финно-угры и их расселение. Торговля и военные походы как фактор формирования Древней Руси. Новгород, Киев в система торговых отношений. Проблема образования Древнерусского государства. Династия Рюриковичей. Современное понимание роли династий в формировании государств и споры о происхождении Рюриковичей. Первые русские князья. Дружина и ее роль. Древнерусские земли в системе экономических, торговых и культурных отношений IX–XIII вв. Дань и полюдье.

1.3 Христианизация Руси и формирование древнерусской культуры.

Религия и культура в средневековых обществах. Владимир Святославович и принятие христианства. Религия и династические браки. Христианство, ислам и иудаизм в Восточной Европе. Христианство и его эволюция в первом тысячелетии н. э. Раскол 1054 г. Пути проникновения христианства в Древнюю Русь. Монастыри и распространение грамотности на Руси. Роль наследия восточного христианства в складывании древнерусской культуры: архитектура, художественные искусства, книжная культура и пр. Особенности христианизации древнерусских земель.

1.4 Истоки и особенности «раздробленности» как периода древнерусской истории.

Любечский съезд. Экономические и династические предпосылки раздробленности. Династия Рюриковичей и управление древнерусскими землями. Русская Правда и социальная структура древнерусского общества. Крупнейшие древнерусские города. Дружина, князь и вече в Древней Руси – особенности взаимоотношения в разных древнерусских землях.

1.5 История древнерусских земель в системе династических, торговых и культурных отношений

Особенности эволюции политических и социальных отношений в древнерусском городе (возможно, на отдельном примере: Новгород, Владимир и пр.) Складывание республиканского строя в Новгороде. Торговые республики в средневековой истории – Новгород и Псков в сравнительной перспективе. Влияние Византии и Западной Европы на архитектуру древней Руси.

Блок 1: 5 тем

БЛОК 2. РУСЬ В XIII–XV ВВ.

2.1 Монгольские завоевания в Евразии и Орда как фактор развития обществ Восточной Европы.

Монгольские завоевания в Евразии. Монгольская империя в контексте государств кочевников Евразии: общее и особенное. Складывание и характер зависимости от Орды подчиненных ей земель. Русские земли и зависимость от Орды. Александр Невский и оценки его в историографии. Ордена крестоносцев и их экспансия в Балтийском регионе. Возвышение Великого княжества литовского и формы включения в его состав. Противостояние Москвы и Твери. Причины возвышения Москвы как центра Северо-Восточной Руси: объективные и субъективные факторы. Первые московский князья. Иван Калита.

2.2 Тенденции развития обществ в Европе XIV–XV вв. Особенности складывания Московского государства.

Формы и этапы выходы древнерусских земель из-под ордынского зависимости. Дмитрий Донской. Битва на Синих Водах, Куликовская битва, Стояние на Угре. Влияние Орды на общества Восточней Европы и на складывание политической культуры Московского государства (историографические дискуссии). Особенности складывания политической культуры Великого княжества литовского. Складывание в Европе единых государств: общее и особенное. «Феодализм» - происхождении категории и споры о применимости понятия к истории Московского государства.

2.3 Иван III и развитие Московского государства в XV — начале XVI вв.

Династическая война и альтернативы развития Московского государства в отечественной историографии. Василий Темный. Иван III и складывание основ Московского государства. Дворец и Казна. Поместная система. Расширение власти и территории подчиненных московским государям. Присоединение Новгорода. Особенности раннемодерных государств и разрушение удельной системы. Аграрный характер экономики Московского государства. Низкий уровень урбанизации. Преобладание архаичных способов земледелия и натурального хозяйства. Развитие ремесленного производства, специализации городского ремесла и внутренней торговли. Денежная реформа правительства Елены Глинской и складывание единой монетной системы в России. Хозяйственная специализация регионов Московского государства.

2.4 Церковь в Северо-Восточной Руси XIII–XVI вв.

Церковь и государство на Северо-Востоке Руси в контексте истории христианства в Европе XIII–XVI вв. Увеличение разрыва между западной и восточной ветвью христианства. Крестовые походы и их распространение на «схизматиков» (Четвертый крестовый поход и экспансия в Балтийском регионе). Перенесение митрополии в Москву. Особенности монастырского движение в Северо-Восточной Руси. Монастырская колонизация земель. Реформация. Контрреформация. Религиозные войны в Европе. Еретические движение в русских землях. Иосифляне и нестяжатели. Падение Византии. Флорентийская уния и ее восприятие в Московском государстве. Рождение и истоки «идеологии» Московских государей – влияние идей поздней Византии и Балканских государств. Филофей. Расцвет житийной литературы — «собирание святыни» при митрополите Макарии («Великие Минеи Четьи»). «Стоглавый собор» 1551 и усиление зависимости Русской православной церкви от государства. Учреждение патриаршества.

Блок 2: 4 темы

БЛОК 3. РОССИЯ В XVI–XVII ВВ.

3.1 Московское самодержавие и его эволюция в XVI веке. Иван IV и Борис Годунов.

Преобразования в системе управления в Московском государстве в XVI в. Реформы середины XVI в. Судебник 1550. Роль Избранной Рады. Истоки и формы укрепления самовластия в правление Ивана IV. Ливонская война и ее последствия. Опричнина и пути ее объяснения современниками и в историографии. Митрополит Филипп и обличение опричнины. Переписка Ивана IV с князем Андреем Курбским. Борис Годунов. Предпосылки Смуты (экономический и династический кризис, усиление крепостничества, последствия разрушения традиций и самовластия Ивана IV).

3.2 Смутное время и воцарение Романовых.

Социальные и культурные факторы развития Смуты. Альтернативы Смуты и политическая культура в монархиях Центральной Европы начала XVII века. «Самозванчество» в истории России и в мировой истории. Роль Речи Посполитой и Швеции в усилении кризиса Смутного времени. Формы, характер и предпосылки окончания Смуты. Династия Романовых – предпосылки избрания на престол. Земский собор 1613 г. Избрание на престол Михаила Федоровича Романова: консенсус или компромисс? Царь Михаил Федорович. Правительство патриарха Филарета.

3.3 Социальная история России XVI–XVII вв.

Развитие крепостного уклада. Отмена правила Юрьева дня (указ о заповедных летах (1581) и об урочных летах (1597). Российское крепостное право в сравнительной перспективе: «Второе издание крепостничества» в странах к Востоку от Эльбы. Складывание и эволюция сословных групп в Московском царстве. Складывание служилого государства и его особенности. Алексей Михайлович. Уложение 1649 г. .

Продолжение политики «закрепощения сословий». Ограничение мобильности посадского населения городов. Бессрочный сыск беглых и окончательное закрепощение крестьянства. XVII в. как «Бунташный век»: характер и предпосылки (на примере Соляного или Медного бунта, Псковско-новгородского восстания, выступления Разина и т.п.).

3.4 Эволюция государственных институтов Московского государства в XVI–XVII вв.

Складывание (прото)бюрократического аппарата Московского государства и его особенности (Дворец, Казна, Приказы, Боярская Дума и пр.). Борьба с местничеством. Земские соборы – от появления к упадку. Сравнительная перспектива – развитие бюрократических институтов и органов сословного представительства.

3.5 Торговля в Московском государстве XVI–XVII вв.

Структура и характер организации торговли в Московском государстве. Складывание единой денежной системы. Гостиная и суконная сотни. Расцвет городов на волжском и беломорском торговых путях и упадка Новгорода и Пскова. Возникновение мануфактур. Идеи протекционизма и эволюция налоговой системы. Уставы: Торговый и Новый торговый устав. Общероссийские ярмарки и их значение. Замена посошного налогообложения подворным.

3.6 Истоки и характер территориального расширения Московского государства в XVI-XVII вв.

Основные направление территориального расширения. Степной фронтир. Засечная черта. Московское государства и кочевые общества. Московско-крымские отношения. Молодинская битва 1572 г. Крымские походы Голицына. Складывание и эволюция Речи Посполитой. Полонизация шляхетства и усиление католического прозелитизма в Речи Посполитой как предпосылки казацких восстаний. Смоленская война. Восстание Богдана Хмельницкого и вхождение Левобережья в состав Московского государства. Общества Сибири и расширение Московского государства в XVI-XVII вв. Ермак. Ясак. Эпоха великих географических открытий и общее/особенное в экспансии Московского государства в Сибирь. Нерчинский договор 1689 и отношения с империей Цин. Подробное рассмотрение особенности жизни на окраинах Московского государства. На примере отдельной территории или поселения в Сибири или на степном фронтире.

3.7 Культура Нового времени и церковный раскол в истории России.

Формирование культуры Нового времени. Ренессанс и барокко в Западной Европе. Гуманистический пафос Возрождения и религиозная вера. Расцвет искусства Италии и «Северное Возрождение». Барокко и новые веяния в русской культуре. От шатровой архитектуры к русскому барокко. Европейская музыка и театр при московском дворе. Книгопечатение, его распространение и значение. (Иоганн Гутенберг, Франциск Скорина, Иван Федоров). Издание азбук и букварей. Систематизация церковнославянского языка в «Грамматике» Мелетия (Смотрицкого). Славяно-греко-латинская академия. Культурные и религиозные предпосылки раскола. Аввакум. Никон. Церковный собор 1666–1667 гг. Соловецкое восстание и другие акты сопротивления церковной реформе. Основные направления развития старообрядчества. Поповцы и беспоповцы. Старообрядческие согласия. Политика Российской империи по отношению к старообрядцам. Старообрядцы в российской истории: экономическая, культурная, социальная роль.

3.8 Система военной службы в Московском государстве.

«Пороховая революция» и ее последствия. «Пороховые империи» в истории Евразии. Тридцатилетняя война (1618–1648) и Вестфальский мирный договор. Закат могущества империи Габсбургов и усиление Англии, Франции и Голландии. Развитие поместной системы военной службы. Служилые люди по отечеству и по прибору. Стрелецкой войско и его эволюция. Стрелецкие бунты. Появление и развитие полков нового строя.

Блок 3: 8 тем

БЛОК 4. РОССИЯ В XVIII В.

4.1 Предпосылки и характер преобразований Петра I.

Личность Петра. Характер и тяготы Северной войны. Северная война как фактор внутренних преобразований. Прутский поход. Персидский поход. Реформа армии. Податная реформа т подушное налогообложение. Реформа государственного управления. Финансовая реформа и введение подушной подати. Церковная реформа, секуляризация и начало Синодального периода. Идея регулярного государства. Влияние идей камерализма на преобразования. Становление регулярного государства: система законов, регламентов и предписаний; бюрократизация чиновничьего аппарата. Органы контроля и надзора (открытый — прокуратура, тайный — фискалы). Генеральный регламент. Регламенты коллегий. Строительства Санкт-Петербурга и Ладожского канала. «Дело» царевича Алексея. Последствия Петровских реформ. Оценка преобразований Петра в историографии.

4.2 Эволюция российской государственности после петровских преобразований.

Феномен дворцовых переворотов в российской истории – предпосылки и характер.

Феномен императриц на российском престоле. Елизавета Петровна. Анна Иоанновна. Фаворитизм. Роль гвардии. Противостояние «старой» и «новой» знати. Насильственная смена правящих монархов (свержение Иоанна Антоновича и Петра III), отстранение от власти фактических правителей А.Д. Меншикова, Э.И. Бирона. Адаптация петровских преобразований к реалиям империи. «Кондиции верховников» в контексте политической культуры Европы своего времени . Предпосылки и характер консолидация шляхетского сословия (дворянства).

4.3 Идеи просвещения и Российская империя. Екатерина II.

Эпоха просвещения в Западной Европе. Философы-просветители. «Просвещенный абсолютизм». Екатерина II. Губернская реформа, Уложенная комиссия и др. преобразования как реализация просвещенческой программы. . Цели созыва, результаты работы. Губернская реформа. Эволюция политики Екатерины II и ее предпосылки. Идеи просвещения в российском образованном обществе. Масонство и борьба с ним.

4.4 Экономическое развитие России в XVIII в.

. Оброчная и барщинная форма крепостного хозяйства. Отходничество и наемный труд на купеческих и крестьянских мануфактурах. Изменение торговых путей. Развитие внутреннего рынка. Ярмарки. Отмена внутренних торговых пошлин. Дворянский и купеческие банки. Развитие промышленности и торговли в условиях сохранения крепостнического режима. Особенности и противоречия развития тяжелой и легкой промышленности: поддержка государства, использование зависимого труда. Создание новых промышленных районов: строительство заводов, мануфактур, верфей. Промышленные предприятия: их владельцы, характер применяемой рабочей силы. Россия в системе европейского и мирового рынка. Начало промышленной революции в Западной Европе.

4.5 Социальная история Российской империи в XVIII – первой половине XIX века.

Усиление крепостничества в XVIII вв. Упорядочивание крестьянского сословия и его новая стратификация: владельческие, государственные и дворцовые крестьяне. Формирование сословной структуры российского общества: дворянство, городское сословие, духовенство, крестьяне и др. Табель о рангах, военная и гражданская служба дворян. Указ и единонаследии. Юридическое слияние поместья и вотчины. Борьба сословий за привилегии. Ограничение срока службы дворян. Манифест о вольности дворянства. Жалованные грамоты дворянству и городам. Духовенство как сословие. Формы крепостной зависимости крестьян. Общее и особенное в положении различных слоев общества в европейских странах и России. Крепостное государство и военная служба. Рекрутский набор и условия службы в армии Российской империи. Военная служба дворян. Казаки как военное сословие.

4.6 Европеизация и формирование дворянской культуры в России XVIII в.

Интенсивное развитие светской культуры. Активизация западноевропейских культурных заимствований. Перестройка повседневной жизни горожан и знати по европейскому образцу. Свобода от обязательной службы как фактор оформления дворянской культуры. Интеграция в российское дворянство различных социальных и этнических групп. Складывание культуры дворянских усадеб. Воспитание дворянства. Российское дворянство как часть европейского дворянства своего времени. Двойственный характер дворянской культуры. Формирование представлений о «дворянской чести». Образование и воспитание дворян. Вклад дворянской культуры в формирование «золотого века русской культуры». Развитие учреждений образования. Московский университет и другие университеты империи. Лицей. Смольный институт. Лицей. Изменение отношения к службе. Попытка Павла I вернуть дворянство в состояние служивого сословия и ее провал

4.7 Предпосылки и характер массовых выступлений в России XVIII в.

Сопротивление петровским преобразованиям и восстания. Астраханское восстание. Восстание Булавина. Башкирские восстания. Пугачевское восстание и его подавление. Бегство как форма крестьянского сопротивления.

4.8 Территориальное расширение Российской империи в дореформенный период.

Особенности экспансии на юге и востоке Российской империи в XVIII — первой половине XIX в. Войны с Османской империей. Предпосылки ослабления Османской империи. Присоединение Крымского ханства. Характер заселения земель Причерноморья. Разделы Речи Посполитой. Вхождение правобережья и польских земель в состав Российской империи. Польские восстания. Русско-персидские войны. Расширение владений Российской империи в Закавказье. Вхождение Грузии в состав Российской империи. Кавказская война. Вхождение казахских жузов в подданство Российской империи. Сибирь в XVIII веке. Российско-Американская компания.

4.9 Революция во Франции и Российская империя. Павел I

Предпосылки для критики «старого режима». Война за независимость Северо-Американских колоний и провозглашение США. Кризис французского абсолютизма и Великая Французская революция. Идеалы Французской революции и борьба со «старым режимом». Этапы Французской революции, приход к власти Наполеона. Восприятие в Российской империи Французской революции. Войны Франции с соседями. Анти-наполеоновские коалиции. Павел I: основные черты, особенности и цели его внутренней политики.. Политика по отношению к дворянству, крестьянству, крепостному праву. Указ «о трехдневной барщине». Устав о престолонаследии. Борьба против влияния Французской революции и участие в коалициях против постреволюционной Франции. Итальянский и Швейцарский походы А.В.Суворова. Характер и формы укрепление самодержавия при Павле I. Причины свержения Павла I.

Блок 4: 9 тем

2 семестр

БЛОК 5. РОССИЙСКАЯ ИМПЕРИЯ В XIX — НАЧАЛЕ XX ВВ.

5.1 Наполеоновские войны и складывание новой системы международных отношений в Европе

Войны революционной Франции и Наполеоновские войны в Европе. Участие Российской империи в войне с режимом Наполеона и война 1812 г. Бородинское сражение. Заграничные походы. «Битва народов» под Лейпцигов. Венский конгресс и складывание новой системы международных отношений на Европейском континенте. Революционные выступления первой половины XIX века и предпосылки складывания образа Российской империи как «жандарма Европы». Эпоха 1848 г. («Весна народов») и изменения во внутриполитическом курсе России.

5.2 Предпосылки и характер реформ в Российской империи: от Александра I к эпохе Николая I.

Деятельность Негласного комитета – разработка плана либеральных преобразований. Попытки смягчения крепостного права. Планы реформ Сперанского и их реализации. Появление сети университетов и последующее усиление цензуры. Военные поселения. Преобразования в эпоху Николая I. Полное собрание законов Российской империи. Реформа управление государственными крестьянами, П.Д.Киселев. Финансовые преобразования Е.Ф.Канкрина: первоначальный успех и последовавшие трудности. Крымская война. Севастопольская оборона. Парижский мирный договор. Поражение в Крымской войне как предпосылка реформ.

5.3 Общественные течения и формирование имперской идеологии

Предпосылки декабризма и характер движения. Планы и характер преобразований. Выступления декабристов и его последствия. Николаевская эпоха и усиление контроля образованного общества. Третье отделение. Усиление цензуры и борьба с инакомыслием. Режим личной власти: ЕИВК. Секретные комитеты. Уваровская триада и новые идеи в имперской идеологии. Оформление консерватизма как течения общественной мысли. Российская империя второй четверти XIX в. и европейский консерватизм. Чаадаев. Западники и славянофилы

5.4 Россия в эпоху Великих реформ и Александр II

Предпосылки Великих реформ. Дворянство и крестьянство в середине XIX в. Передельная крестьянская община: происхождение и характеристики. Деятельность редакционных комиссий, Я.И.Ростовцев. Александр II и Великие реформы: отмена крепостного права, судебная реформа, земская реформа, военная реформа. Результаты реформ. Русско-турецкая война 1877–78 гг. Свертывание реформ: предпосылки и характер.

5.5 Социально-экономическая эволюция пореформенной Российской империи

Железнодорожное строительство как фактор развития экономики. Роль пореформенной Российской империи в международной торговле. Вышнеградский. Бунге. Витте. Индустриализация к. XIX в. и ее характер. Урбанизация в поздней Российской империи и ее последствия. Кризис сословной организации общества. Предпосылки появления массового общества в городах. Проблемы аграрного развития. Аграрный кризис начала XX в.

5.6 Характер развития революционного движение в Европе и Российской империи во второй половине XIX в.

Складывание революционного движения. Разночинцы и предпосылки роста образованной прослойки в Российской империи. Европейский утопический социализм. Герцен. Огарев. Чернышевский. Толстые литературные журналы и складывание революционной культуры. Народники. «Народная воля» и дургие революционные организации. Хождение в народ. Насилие и цензура как предпосылка складывания новой

политической культуры. Публичные процессы. Революционный террор и его подавление. Бакунин и анархизм. Марксистская теория и ее распространение в России. Плеханов. Споры о крестьянской общине.

5.7 Власть и общество в Российской империи второй половины XIX – начала XX вв. Александр III и начало правления Николая II.

Охранительная политика Александра III. Рост государственного аппарата: бюрократия и особенности преобразований в Российской империи. Сословные и конфессиональные ограничения в Российской империи. Кризис российского дворянства и его экономические и социальные причины. Идеологи консерватизма конца XIX в.: общественная мысль и политика (Победоносцев, Катков). Концепция «народной монархии» как основополагающий элемент официальной идеологии 1880–1890-х гг. Бюрократия и «аристократическая оппозиция». Роль «толстых журналов» в общественной мысли и общественном движении XIX в. Земское движение: лидеры, формы организации.Идеологические поиски второй половины XIX в. Классический либерализм в странах Западной Европы. Земское движение и «теория малых дел». Начало правления Николая II и ожидания реформ. Ходынская катастрофа.

5.8 Территориальный рост Российской империи во второй половине XIX – начале XX века.

Формирование новых национальных государств в Европе: Италия, Германская империя. Взаимодействие европейских империй (Романовых, Габсбургов, Гогенцоллернов, Османов). Империя и национальное государство: проблема соотношения. Национализм имперский и национализм повстанческий: попытки формирования имперской нации в России. Образование колониальных империй XIX — начала XX в. Столкновение интересов «великих держав» в Африке и Азии. Усиление конкуренции между крупными державами. Идеология колониальной экспансии, ее экономические и военные предпосылки. Расширение территории Российской империи в Центральной Азии – характер и формы. Освоение Дальнего Востока. Революция (реставрация) Мэйдзи и модернизация Японии. Империя Цин и экспансия крупных держав на территорию Китая. Опиумные войны. Восстание ихэтуаней и его подавление. КВЖД и аренда Порт-Артура. Предпосылки конфликта между Российской и Японской империями. Русско-японская война 1904-1905 гг. и ее последствия.

5.9 Революция 1905 года и преобразования в Российской империи

Дискуссия о движущих силах революции, хронологических рамках. Социальные и идеологические предпосылки революции 1905 г. «Кровавое воскресенье». Крестьянские выступления и забастовочное движение. Бюрократия и политический террор. Модели репрессивной политики. Национальное движение на окраинах империи. Булыгинская дума. Манифест 17 октября. Деятельность I Думы («Дума народного гнева»). Выборгское воззвание: концепция конституционной революции. Государственная дума в системе центральной власти. II Государственная Дума и ее роспуск. Итоги Первой русской революции.

5.10 Дума и политические партии в Российской империи начала XX в.

Появление политических партий в Российской империи. Национальные партии. Неонародники и партия Эсеров. РСДРП. Кадеты. Октябристы. Монархические организации. Думская и подпольная деятельность политических партий и организаций. Особенности избирательной система в Государственную Думу. Составы депутатов Государственной Думы. Требование «ответственного министерства». «Октябристский маятник». Партийная система России 1905–1917

5.11 Российская империя перед первой мировой войной и Столыпинские реформы

Динамика изменений состава Государственной думы. «Третьеиюньская» политическая система..Замысел и степень реализация реформ Столыпина. Бурный экономический рост в предвоенный период. Столыпин и политические партии. Столыпинский кабинет в политической системе Российской империи. Реформы П.А. Столыпина в политико-правовом измерении. Репрессивная политика правительства. Политический кризис марта 1911 г. Убийство П.А. Столыпина. Избирательная кампания в IV Государственную думу.

5.12 Первая мировая война и Российская империя

Складывание Антанты и Тройственного союза. Первая мировая война – экономические, идейные и внутриполитические предпосылки. Повод начала Первой мировой войны. Военные планы сторон и характер военного противостояния. Особенности «окопной войны». Основные вехи Первой мировой войны. Длительная война и изменения в воюющих обществах: экономические и социальные. Обострение кризиса политических институтов в условиях длительной войны. Массовый фронтовой опыт как фактор послевоенной истории.

Блок 6. РОССИЯ И СССР В СОВЕТСКУЮ ЭПОХУ (1917–1991)

6.1 Великая российская революция и ее основные этапы

Хронологическая периодизация великой российской революции. Концепции «длинной» революции в историографии. Споры о предпосылках революции 1917 г. в историографии Февральская революция.

Революции в других обществах в эпоху Первой мировой войны. Политический процесс 1917 г. и его основные черты. Происхождение и развитие системы советов. Революция как «расплавленная государственность». Октябрьская революция. Разгон Учредительного собрания. . Значение «Декрета о мире» и «Декрета о земле». Брестский мир. Осень 1917 — весна 1918 гг. — «Триумфальное шествие советской власти» или «Эшелонный период Гражданской войны»? Причины Гражданской войны.

6.2 Гражданская война ее влияние на постреволюционное общество

Основные вехи гражданской войны и возможные формы ее периодизации. Действующие силы Гражданской войны: белые, красные и др. Красный и белый террор: общее и особенное. Основные фронты Гражданской войны и военные действия на них. Интервенция иностранных войск. Идеология Белого движения и важнейшие правительства «белых»: КОМУЧ, Директория, правительственные структуры Колчака и Деникина. Атаманы и локальные военные лидеры в условиях гражданской войны и после нее. Крестьянство в условиях гражданской войны. Продразверстка. Крестьянские восстания. Политика военного коммунизма. «Красногвардейская атака на капитал». Национализация. Ликвидация рынка и продовольственная диктатура. Мешочники. Эпидемии и дезурбанизация. Предпосылки победы красных в гражданской войне. Идея мировой революции. Советско-польская война. Голод в Поволжье и его предпосылки.

6.3 Социально-экономическая эволюция советского общества в постреволюционную эпоху.

Предпосылки и характер введения НЭПа. X съезд. Введение продналога. Создание Госбанка и Госплана РСФСР. Денежная реформа. Создание СССР. «Ножницы цен» и кризисы НЭПа: причины и пути преодоления. Бухарин. От идеи мировой революции к концепции построения социализма в отдельно взятой стране. «Военные тревоги» 1920-х. «Бывшие» и роль социального происхождения в постреволюционную эпоху. «Лишенцы». Политика ликвидации безграмотности и антирелигиозная политика. Особенности организации партии большевиков. «Демократический централизм». Внутрипартийная борьба после смерти Ленина. Борьба с оппозициями. Предпосылки оформления сталинской диктатуры.

6.4 Построение «нового человека» и рождение советской культуры.

Марксизм в интерпретации большевиков и характер исторического развития. Манифест коммунистической партии. Построение «нового человека». Становление государственной системы здравоохранения. Социальные «лифты» в постреволюционном обществе. Советское культурное строительство как идеологический проект: от экспериментов 1920-х к позднесоветскому канону. Создание пионерской организации. Введение государственного контроля над профессиональными ассоциациями в области культуры, создание творческих союзов (союз писателей, союз художников, союз кинематографистов и пр.). От экспериментов 1920-х к великому отступлению» 1930-х гг. Развитие революционного общества в сравнительной перспективе (общее и особенное в постреволюционном развитии: Великая Французская революция, Великая Английская революция и пр.) Утверждение социалистического реализма как единственного художественного метода.

6.5 Особенности советской коллективизации и индустриализации в сравнительной перспективе.

Сталинская модель коллективизации и индустриализации. Выбор между приоритетным развитием группы отраслей «А» или «Б». «Великий перелом». Великая депрессия 1929 и ее последствия для мира и СССР. Крупнейшие стройки двух первых пятилеток. Раскулачивание. Переход к политике массовой коллективизации. «Раскулачивание» и создание системы МТС. Голод 1932-33 гг. и его предпосылки. Советская урбанизация и ее особенности. Концепция «соцгорода». «Ударники» и «стахановцы». Особенность положения различных социальных групп, в т.ч. «единоличники», «трудпоселенцы», «члены семьи изменника Родины» и «социально-опасный элемент», «бывшие». Социальное положение советской номенклатуры. Советское колхозное строительство и его ключевые черты.

6.6 «Сталинский социализм» второй половины 1930-х гг.

Завершение складывания механизма власти единоличной власти Сталина. Конституция 1936 г. и провозглашение построения социализма. «Краткий курс» истории ВКП(б). Московские процессы. Формирование системы ГУЛАГа. «Большой террор» 1937-38 гг. Историографический спор о причинах «Большого террора». Интерпретация сталинизма в современной историографии. Международное устройство после первой мировой войны. Формирование фашистских и милитаристских режимов в Европе и Азии, их основные черты. Обострение международной ситуации в середине 1930-х гг. Гражданская война в Испании. Вооруженные конфликты на Дальнем Востоке.

6.7 ВОВ: Предпосылки и крупнейшие сражения в контексте истории Второй мировой войны

Экспансионистская политика Германии, Италии и Японии как предпосылка Второй мировой войной. Мюнхенская конференция 1938 г. Советско-германские отношения. Пакт Риббентропа-Молотова. Присоединение к СССР Западной Украины и Западной Белоруссии, Бессарабии, балтийских республик.

«Зимняя война». Феномен «блицкригов» на начальном этапе второй мировой войны. Битва за Британию. Перл-Харбор Зимняя война. Германский план «Барбаросса». Вероломное нападение фашистской Германии на СССР. Причины поражений СССР на начальном этапе войны. Предпосылки победы СССР в ВОВ. Основные этапы и сражения ВОВ. Битва за Москву. Сражения на советско-германском фронте с весны 1942 г. до весны 1943 г Сталинградская битва. Курская битва. Блокада Ленинграда. Операция «Багратион». Характер партизанского движения на оккупированных Германией территориях СССР. Формирование антигиглеровской коалиции. Конференции в Тегеране, Ялте и Потсдаме. Открытие Второго фронта. Освобождение европейских стран. Варшавское восстание. Берлинская операция. Разгром Квантунской армии и бомбардировка Хиросимы и Нагасаки. Завершение Второй мировой войны.

6.8 ВОВ: Социальные и демографические изменения советского общества в военный период

Характер и объем человеческих потерь во время Второй мировой войны. Жизнь советских граждан в тылу. Карточная система государственного снабжения продуктами и промтоварами городского населения. Решение проблемы квалифицированной рабочей силы. Массовый трудовой героизм. Ленд-лиз и его роль в обеспечении СССР. Перестройка экономики в период войны и массовая эвакуация. . Экономическое обеспечение перелома в войне. Эвакуация производств и их значение эвакуированных предприятий для экономики восточных регионов СССР. «Остарбайтеры». Депортация народов в период ВОВ. Демографические последствия ВОВ для СССР.

6.9 Поздний сталинизм и поствоенное восстановление в СССР

Поствоенное восстановление народного хозяйства. Колхозная конфискационная система, денежная реформа 1947 г. и государственные займы. Репарации. Голод 1946-49 и его предпосылки. «Холодная война» и ее влияние на социально-экономическое развитие страны. Необходимость нового технологического рывка в свете военно-технического противостояния с Западом. «Атомный проект», переход к турбореактивному самолетостроению, развитие ракетостроения. Крупнейшие стройки десятилетия: Куйбышевская и Сталинградская ГЭС, Туркменский, Северо-Крымский и Волго-Донский каналы. «Сталинский план преобразования природы». Эволюция советской идеологии в 1940-е гг. Партийная номенклатура в условиях позднего сталинизма. Постановление оргбюро ЦК ВКП(б) «О журналах „Звезда“ и „Ленинград“». Ленинградское дело и дело Госплана. Дело врачей. Борьба с «космополитизмом». Надежды в обществе на либерализацию политического режима.

6.10 Поствоенный СССР в системе международных отношений: экономические и идеологические аспекты

Послевоенное устройство. Репарации. Создание ООН. Послевоенный передел Европы. Оформление двухполярной системы мироустройства. Раздел Германии на ФРГ и ГДР. Угроза «Третьей мировой». Формирование соцлагеря. План Маршалла. Организация и характер устройства СЭВ. Создание НАТО. Создание ОВД. Холодная война и «Доктрина Трумэна». Кризисы и разрядки в период Холодной войны. Берлинский кризис. Локальные конфликты с участием СССР и США. Карибский кризис. Противостояние в Корее и Индокитае. Афганская война. «Доктрина Брежнева» и отношение со странами соцлагеря. Выступления в Венгрии. Пражская весна. «Доктрина Брежнева». Экономическая нагрузка как часть Холодной войны. Космическая гонка и участие в ней СССР и США. Первый спутник. Юрий Гагарин. Высадка человека на Луне. Советская и американская атомные программы.

6.11 СССР и распад колониальной системы в период короткого XX века

Предпосылки и характер распада колониальной системы после второй мировой войны. Распад Британской и Французской колониальных империй. Формирование «третьего мира» и борьба за влияние в нем. Экономическое, политическое, культурное сотрудничество со странами «третьего мира». Московский фестиваль молодежи и студентов 1957 г. Движение «неприсоединившихся стран». Кубинская революция. Создание независимых государств на территории британской Индии. Вьетнамская война. Создание КНР. Советско-китайские отношения: от сотрудничества к разрыву. Вьетнамская война. Афганская война.

6.12 Эволюция советского общества и государства: от «оттепели» к «перестройке»

Борьба за власть после смерти Сталина. Приход к власти Хрущева. Оформление номенклатуры и ее роль в развитии позднего СССР. Альтернативы десталинизации. XX съезд и его последствия. Предпосылки «Оттепели» в советской культуре. Феномен «шестидесятников». Предпосылки и характер смещения Хрущева. Приход к власти Брежнева. Принципы коллективного руководства и позднесоветская политическая элита. Политика «стабильности кадров» и эпоха «застоя». Конституция 1977. Изменение отношения к идеологии в позднесоветском обществе. Советская номенклатура и ее эволюция. Идеалы советского социализма и либерализация советского общества в период «перестройки».

6.13 Особенности реформирования СССР в 1950-1980-е гг.: возможности и препятствия

Идеология и преобразования в пост-сталинском СССР. Преобразования хрущевского периода и поиск новой модели политического и экономического развития. Совнархозы. Освоение Целины. Массовое жилищное строительство. Создание социальной инфраструктуры. Пенсионная реформа. Рост доходов населения. Попытки изменения модели управления народным хозяйством, децентрализация и совнархозы. Косыгинские реформы и причины их сворачивания. Падение темпов роста национального дохода и промышленного производства. Сельское хозяйство. Социальная сфера: отставание в росте уровня жизни. Углеводороды в мировой экономике второй половины XX века. Строительства нефтепровода «Дружба» и новая модель экспорта из СССР. Доходы от углеводородов в период «застоя». Кризис экономического развития в рамках советской модели государственного социализма, предпосылки для экономических реформ. Причины стагнации экономического развития. Попытки реформ в период Андропова.

6.14 Эволюция и особенности советской национальной политики

Предпосылки и характер создания СССР. Изменение состава и границ союзных республик. Национально-этническая автономия как часть советского проекта. Особенности советской национальной политики. Историография советской национальной политикой: имперский или пост-имперский проект? Республиканские номенклатурные элиты и национальные движения в советских республиках. Причины роста межнациональной напряженности в позднесоветский период.

6.15 «Официальная» и «неофициальная» культура в советское время

Официальное и неофициальное искусство в условиях постсталинского СССР. От «сталинского ампира» — к функциональной архитектуре. Новые тенденции в живописи, литературе, театре. Формирование в рамках социалистического реализма целой гаммы художественных стилей. «Лейтенантская проза». «Деревенская проза». «Бульдозерная выставка» и поэтапная легализация нонконформистского изобразительного искусства. Феномен «авторской песни». Самиздат и тамиздан в позднем СССР. Появление Диссидентского движения. Поколение послевоенного «бэби бума» и рождение форм молодежных субкультур в Западной Европе и США. Особенности официального и неофициального молодежного движения в СССР.

6.16 «Перестройка» в советском обществе: предпосылки, особенности, результаты

Попытка Горбачева «обновления социализма» в СССР. Перестройка сверху. Экономические преобразования периода перестройки. Попытки хозяйственных реформ в первые годы Перестройки и их результаты. Поиск выхода из кризиса — «госприемка», антиалкогольная компания, Госагропром. Кооперативы и государственные предприятия с выборными директорами. Формирование идеологии нового курса: «ускорение», «гласность», «перестройка». Рост влияния СМИ. Чернобыльская катастрофа. Разрядка в международных отношениях. Гласность и попытка реформирования политической модели СССР. Движение за демократизацию. Ослабление влияния КПСС в управлении СССР. Ельцин как альтернативный лидер. «Бархатные революции» и объединение Германии. Прекращение существования соцлагеря. Обострение межнациональных конфликтов. «Парад суверенитетов». Попытки реформирования Союзного государства. ГКЧП и его поражение. Беловежское соглашение. СНГ.

Блок 7. СОВРЕМЕННАЯ РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ (1991–2022)

7.1 Реформы и эволюция институтов в России после 1991 г. Эволюции постсоветских государств в сравнительной перспективе

Принятие Декларации о государственном суверенитете РСФСР 12 июня 1990 г. Аналогичные декларации других республик. Распад СССР. Беловежское соглашение. Кризис коммунистической идеологии и запрет КПСС. Радикальные рыночные реформы – их ход и экономические и социальные последствия. Борьба президента и большинства Верховного Совета. Кризис 1993 г. и принятие Конституции РФ. Формирование новой политической системы многопартийности. Западная массовая культура и постсоветское общество. Развитие социальных сетей в современном мире. Независимая от государства журналистика в постсоветской России. Эволюция электоральной системы в постсоветский период. Национальные движения в РФ и сепаратизм. Случай Татарстана и Чечни. Войны в Чечне и их характер. Эволюция российского федерализма. Административные и налоговые реформы. Эволюция постсоветских политических режимов: общее и особенное.

7.2 Власть и собственность в постсоветской истории (в сравнительной перспективе)

Правительство Гайдара и радикальные экономические реформы, экономические реформы после Гайдара. Залоговые аукционы. Правительство Черномырдина. Дефолт 1998 г. Рыночные реформы в пост-социалистических странах в сравнительной перспективе. Рыночные реформы в Китае и СССР – различие в обществах и проблема «применимости» китайской модели реформ в современной историографии. Отношение власти и собственности как предпосылка складывания политической системы. Монополии и

крупные предприятия, малый и средний бизнес как составные части развития современных рыночных обществ. Прямые и косвенные налоги в рыночных обществах. Соотношение расходов государства между разными секторами бюджета в современных обществах: общее и особенное.

7.3 Экономическое и социально-политическое развитие страны в начале XXI в.

Избрание в 2000 г. В.В. Путина президентом России. Приоритеты нового руководства страны. Преодоление противостояния парламента и правительства. Укрепление «вертикали власти», создание федеральных округов. Рост устойчивости политической системы России, консолидация ведущих политических сил страны. Борьба с терроризмом на территории РФ. Избрание в 2008 г. президентом РФ Д.А. Медведева, деятельность В.В. Путина на посту премьер-министра. Принятие новой военной доктрины (2010). Переизбрание В.В. Путина президентом РФ в 2012 и 2018 гг. Конституционный референдум 2020 г. Устойчивый экономический рост. Курс на сбалансированный бюджет, минимизацию инфляции, повышение уровня жизни населения, технологическую модернизацию. Снижение роли нефтегазовых доходов в бюджете страны. «Цифровой прорыв» и политика построения инновационной экономики.

7.4 Постсоветская Россия в системе международных отношений

Формы интеграции и крупнейшие союзы в современном мире. Постсоветские проекты интеграции и их развитие. Большая семерка/восьмерка. БРИКС. Обсуждение реформы ООН. СНГ. СГ России и Белорусии. ЕВРАЗЭС и ОДКБ. ЕС – от послевоенного проекта к крупнейшей конфедерации. Расширение ЕС и случай выхода из ЕС Великобритании. НАТО и расширение альянса. Югославский кризис и череда кризисов на Ближнем Востоке, в котором принимало участие НАТО. Войны на постсоветском пространстве: общее и особенное. Рост экономической роли и влияния КНР. Мюнхенская речь Путина и разворот внешней политики РФ в сторону Китая.

Внешнеполитические события 2014–2022 гг. Вступление мира в период «политической турбулентности». Провозглашение руководством Грузии и Украины курса на вступление в НАТО. Государственный переворот 2014 г. на Украине и его последствия. Воссоединение Крыма и Севастополя с Россией, создание ЛНР и ДНР. «Минские соглашения» и их судьба.

Помощь России законному правительству Сирии в борьбе с террористическими силами. Успешная деятельность российского воинского контингента в Сирии. Помощь зарубежным странам в борьбе с коронавирусной инфекцией. Официальное признание ЛНР и ДНР Россией. Начало специальной военной операции на Украине. Санкционное давление стран Запада на Россию, попытки ее изоляции от остального мира.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины *История России* используются следующие **методы текущего контроля успеваемости** обучающихся:

4.1.1. В ходе реализации дисциплины История России используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Блок 1. Народы и государства на территории современной России в древности. Русь в IX — первой трети XIII вв.	Опрос/контрольная работа на практических занятиях
Блок 2. Русь в XIII–XV вв	Опрос/контрольная работа на практических занятиях
Блок 3. Россия в XVI–XVII вв.	Опрос/контрольная работа на практических занятиях
Блок 4. Россия в XVIII в.	Опрос/контрольная работа на практических занятиях
Блок 5. Российская империя в XIX — начале XX вв.	Опрос/контрольная работа на практических занятиях
Блок 6. Россия и СССР в советскую эпоху (1917–1991)	Опрос/контрольная работа на практических занятиях

Блок 7. Современная Российская Федерация (1991–2022)	Опрос/контрольная работа на практических занятиях

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1.2. Формирование государственности Древней Руси

Семинар: Славянские племена в Европе эпохи Великого переселения народов. Проблема этногенеза восточных славян. Основные этапы становления государственности. Древняя Русь и кочевники. Византийско-древнерусские связи. Особенности социального строя Древней Руси. Этнокультурные и социально-политические процессы становления русской государственности. Принятие христианства. Распространение ислама (2 часа).

Вопросы для устного опроса:

1. Какая из теорий возникновения государства вам представляется наиболее убедительной?
2. Чем отличаются восточный и западный типы цивилизационного развития?
3. Какие факторы влияли на возникновение древнерусского государства?
4. Какую роль сыграли мировые религии в жизни различных народов, государству, цивилизаций?
5. Развитие и эволюция русской государственности: общая закономерность или исключение из правил?

Основная литература

1. Зиновьева В.И., Берсенев М.В. Отечественная история. Учебное пособие. Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент 2012 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/13894

2. сост. Волков В.А. Отечественная история. Хрестоматия Российская международная академия туризма, Логос 2013 http://www.iprbookshop.ru/14292.html

3. Кузнецов И.Н. Отечественная история. Учебник. Дашков и К 2014 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/24803

4. Сахаров А.Н. История России с древнейших времен до наших дней.Проспект,2014.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54766

5. Пивовар Е.И. История СССР/РФ в контексте современного россиеведения. Проспект,2015.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54771

6. В. В. Касьянов История культуры : учебник для академического бакалавриата. М. : Издательство Юрайт,2016.https://www.biblio-online.ru/book/B8986CBE-FA6D-4DC2-8715-7769255E8F7F

Примеры тестовых заданий

На исторические судьбы России наиболее заметное влияние оказало (оказали)

силы природы
политические лидеры
= огромное пространство, занятое страной, и многочисленный состав ее населения
все указанные обстоятельства в совокупности, их комплекс

К варяжскому конунгу Рюрику с просьбой возглавить объединение нескольких племен в 862 г., по свидетельству летописца, обратились

словене ильменские и кривичи
чудь и весь
поляне и древляне
= верно а) и б)

Славяне для зашиты от варягов построили на севере

ряд крепостей и острогов
Новый город

крепость Орешек
Иван-город
= Изборск и Псков

Общественное устройство, которое историки называют военной демократией, у восточных славян стало складываться
уже в VI в.
в VII в.
= в VIII – первой половине IX в.
лишь в X – начале XI века

Первый летописный свод на Руси был составлен в … году
997
= 1110
1119
1154

«Русская правда» регулировала кровную месть следующим образом
разрешала мстить лишь за особо жестокие преступления
= разрешала мстить только близким родичам (брат за брата)
запрещала любую кровную месть
верно лишь а) и б
верно все указанное

После усобиц между потомками Владимира I киевским князем стал Ярослав (Мудрый). Это произошло в … году
1015
1016
1018
= 1019
1020

Принятие Русью христианства произошло вследствие
распространения новой веры византийскими миссионерами
= решения великого князя Киевского
договора папой римским
решения вечевых собраний в Новгороде и Пскове

По мнению многих ученых, первые признаки феодализации русского общества появляются
уже в X в.
= в XI в.
накануне монгольского нашествия
с принятием Судебника в 1497 г.

Тема 1.4. Истоки и особенности «раздробленности» как периода древнерусской истории

Семинар: Причины политической раздробленности. Особенности раздробленности в Западной Европе и в Северо-Восточной Руси. Образование новых государственных центров: Владимиро-Суздальское, Галицко-Волынское и Киевское княжества; Новгородская боярская республика; Культура Руси до монгольского нашествия. Монголо-татарское нашествие, установление в Руси системы зависимости от Золотой Орды. Поход хана Мамая с целью окончательного порабощения Руси и разгром его армии

на Куликовском поле в 1380 г. Значение Куликовской битвы для национального освобождения и консолидации Руси. Борьба Руси против агрессии шведских феодалов и крестоносцев. Невская битва июля 1240 г. и Ледовое побоище в апреле 1242 года (2 часа).

Вопросы для устного опроса:

1. В чем отличие политической раздробленности в Западной Европе и в Северо-Восточной Руси?
2. Почему Чингизхан был признан «человеком второго тысячелетия?
3. Какое влияние оказал монгольский натиск на судьбы Европы?
4. Что помогло русской цивилизации выжить в условиях монгольского ига?
5. Как вы понимаете слова А.И. Герцена «Москва спасла русские земли, задушив в них все живое»?

Основная литература

1. Зиновьева В.И., Берсенев М.В. Отечественная история. Учебное пособие. Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент 2012 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/13894

2. сост. Волков В.А. Отечественная история. Хрестоматия Российская международная академия туризма, Логос 2013 http://www.iprbookshop.ru/14292.html

3. Кузнецов И.Н. Отечественная история. Учебник. Дашков и К 2014 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/24803

4. Сахаров А.Н. История России с древнейших времен до наших дней.Проспект,2014.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54766

5. Пивовар Е.И. История СССР/РФ в контексте современного россиеведения. Проспект,2015.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54771

6. В. В. Касьянов История культуры : учебник для академического бакалавриата. М. : Издательство Юрайт,2016.https://www.biblio-online.ru/book/B8986CBE-FA6D-4DC2-8715-7769255E8F7F

Примеры тестовых заданий

Сотрудничество митрополитов и московских князей началось при Иване Калите. Из Владимира в столицу московских князей митрополит переехал в … году

= 1327
1329
1328
1330

В эпоху раздробленности в Киеве фактическая власть была

у князя и бояр
= в руках народного вече
у дружины
непрочной и переходила из рук в руки
у черниговских князей

Князь в Новгороде играл роль

первого лица
второстепенную роль военного руководителя
киевского наместника
= номинально верховного судьи
Новгородом управляло вече, и князь никакой роли не играл

Распад Руси принес ряд преимуществ мелким княжествам, ибо

ими легче управлять
в них проще навести порядок и легче его поддерживать

= их военную защиту удобнее осуществлять
верно все указанное
верно а) и б)

Во Владимиро-Суздальской земле возникли города, связанные с именами князей-строителей
= Ярославль
Владимир
Юрьев
Дмитров
все указанные

Первое летописное упоминание о Москве связано с именем князя
Ярослава Мудрого
Владимира Мономаха
Александра Невского
= Юрия Долгорукого

Русский феодализм отличался значительным своеобразием. Так на Руси не приобрела законченных форм система
вассальных отношений
получения феодальной ренты
= кабальных отношений
феодального землевладения

Тема 2.2 Тенденции развития обществ в Европе XIV–XV вв. Особенности складывания Московского государства.

Семинар: Россия и средневековые государства Европы и Азии. Специфика формирования единого российского государства. Формирование сословной системы организации общества (2 часа).

Вопросы для обсуждения:

1. Европа в эпоху Ренесанса и причины и великие географические открытия.
2. Реформация в Западной Европе и её экономические, политические, социокультурные причины.
3. В чем различия между православием, католичеством и протестантизмом?
4. Почему правительству было выгодно прикрепить крестьян к земле?
5. Формирование дворянства на Руси как опоры центральной власти.

Основная литература

1. Зиновьева В.И., Берсенев М.В. Отечественная история. Учебное пособие. Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент 2012 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/13894

2. сост. Волков В.А. Отечественная история. Хрестоматия Российская международная академия туризма, Логос 2013 http://www.iprbookshop.ru/14292.html

3. Кузнецов И.Н. Отечественная история. Учебник. Дашков и К 2014 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/24803

4. Сахаров А.Н. История России с древнейших времен до наших дней.Проспект,2014.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54766

5. Пивовар Е.И. История СССР/РФ в контексте современного россиеведения. Проспект,2015.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54771

6. В. В. Касьянов История культуры : учебник для академического бакалавриата. М. : Издательство Юрайт,2016.https://www.biblio-online.ru/book/B8986CBE-FA6D-4DC2-8715-

7769255E8F7F

Тема 2.3 Иван III и развитие Московского государства в XV — начале XVI вв.

Семинар: Российское государство в XV-XVI вв. Возвышение Москвы и процесс объединения русских земель. Борьба московских князей с противниками объединения. Феодальная война на Руси. Становление Московского (Российского централизованного) государства. Завершение объединения русских земель вокруг Москвы. Иван III. Политический и социальный строй Московского царства. Россия в эпоху Ивана Грозного. Иван IV – первый русский царь. Реформы Избранной рады. Опричнина и ее последствия. Внешняя политика России (2 часа).

Вопросы для устного опроса:

1. В чем заключаются причины возвышения Москвы?
2. Почему Ивана III при жизни называли Великим?
3. Причины возникновения Приказной системы в Московском царстве.
4. Земские реформы и «Уложение о службе» 1556 г.
5. Государственный строй Московского царства.

Основная литература

1. Зиновьева В.И., Берсенев М.В. Отечественная история. Учебное пособие. Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент 2012 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/13894

2. сост. Волков В.А. Отечественная история. Хрестоматия Российская международная академия туризма, Логос 2013 http://www.iprbookshop.ru/14292.html

3. Кузнецов И.Н. Отечественная история. Учебник. Дашков и К 2014 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/24803

4. Сахаров А.Н. История России с древнейших времен до наших дней.Проспект,2014.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54766

5. Пивовар Е.И. История СССР/РФ в контексте современного россиеведения. Проспект,2015.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54771

6. В. В. Касьянов История культуры : учебник для академического бакалавриата. М. : Издательство Юрайт,2016.https://www.biblio-online.ru/book/B8986CBE-FA6D-4DC2-8715-7769255E8F7F

Примеры тестовых заданий

Право перехода крестьян к другому землевладельцу в Юрьев день появилось

в XIV в.
начале XV в.
середине XV в.
= конце XV в.
лишь в начале XVI в.

В XIV в. тверской князь дважды получал ярлык на великое княжение в Орде. Конец этим притязаниям положил носивший общерусский характер и организованный Москвой поход против Твери в … году

1380
=1375
1380
1385

Кто из названных князей правил раньше всех других

Иван Калита
Дмитрий Донской
= Юрий Долгорукий
Василий III

Какое событие произошло раньше других

Куликовская битва
= взятие войском Батыя Рязани
«стояние» на Угре
сражение на р. Воже

В каком году был созван первый Земский собор

1382
= 1549
1497
1606

Кто из названных лиц были современниками

Ярослав Мудрый и Иван Калита
= Дмитрий Донской и Сергий Радонежский
Александр Невский и летописец Нестор
Иван Грозный и хан Батый

Военная операция, известная как «Ледовое побоище», связана с именем

Дмитрия Донского
Ивана Калиты
= Александра Невского
Ивана Грозного

Тема 3.2 Смутное время и воцарение Романовых

Семинар: Предпосылки гражданской войны в Московском государстве начала XVII века. Борьба русского народа против польской и шведской интервенции, и ее результаты. Борис Годунов: путь к престолу, суть, методы и результаты политики. Приход к власти В.И. Шуйского. Восстание И. Болотникова. Свержение В.И. Шуйского и политика Семибоярщины. Угроза потери национальной независимости и историческая роль К. Минина и Д.М. Пожарского Воцарение династии Романовых и завершение Смуты (2 часа).

Вопросы для устного опроса:

1. В чем муть реформирования управления в центре и на местах в царствование первого выборного главы государства Бориса Годунова?
2. Назовите основные причины наступления «Смутного времени» в России?
3. Что способствовало распространению самозванческой утопии на Руси?
4. Как возникла реальная угроза уничтожения русской государственности в период временного правления семибоярщины?
5. Какова роль К. Минина и Д. Пожарского в освобождении Москвы и изгнании чужеземцев?

Основная литература

1. Зиновьева В.И., Берсенев М.В. Отечественная история. Учебное пособие. Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент 2012 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/13894

2. сост. Волков В.А. Отечественная история. Хрестоматия Российская международная академия туризма, Логос 2013 http://www.iprbookshop.ru/14292.html

3. Кузнецов И.Н. Отечественная история. Учебник. Дашков и К 2014 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/24803

4. Сахаров А.Н. История России с древнейших времен до наших дней.Проспект,2014.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54766

5. Пивовар Е.И. История СССР/РФ в контексте современного россиеведения. Проспект,2015.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54771

6. В. В. Касьянов История культуры : учебник для академического бакалавриата. М.: Издательство Юрайт,2016.https://www.biblio-online.ru/book/B8986CBE-FA6D-4DC2-8715-7769255E8F7F

Примеры тестовых заданий

Местничество – это

право распоряжения землей, полученной по наследству
= система распределения государственных должностей с учетом происхождения
право на управление местностью

Восстание под руководством Хлопка произошло в … году

1600
= 1601
1602
1603
1604

Репутацию боярского царя на российском престоле заслужил

Федор Иванович
= Василий Шуйский
Лжедмитрий I
Федор Алексеевич

Какое из указанных событий произошло позже

воцарение Годунова
введение патриаршества в России
= восстание Хлопка
осада Пскова Стефаном Баторием

Земский собор избрал царем Б. Годунова в … году

1595
1596
1597
= 1598
1599

Тушинским вором в народе окрестили расположившегося со своими сторонниками под Москвой

Ивана Болотникова
свергнутого Василия Шуйского
венёвского дворянина Истому Пашкова
= Лжедмитрия II

Избранной радой в XVI в. называли

группу запорожских казаков, участников Переяславской рады
группу знатных бояр, избранных на первом Земском соборе для подготовки реформ
местные органы самоуправления, пришедшие на смену системе боярских кормлений
= круг близких помощников Ивана IV, разрабатывавших проект реформ

Тема 3.5. Торговля в Московском государстве XVI–XVII вв..

Семинар: Поднятие страны из руин, стабилизация хозяйства и создание боеспособной армии в период правления Алексея Михайловича. Начало складывания всероссийского рынка. Новые явления в сфере промышленности. Торговля. Города. Купечество. Сословия и развитие рыночных отношений. Внешняя политика правительства второго Романова и присоединение Украины к России. Внутреннее положение России в последние годы правления Алексея Михайловича. Реформа церкви и раскол (2 часа).

Вопросы для устного опроса:

1. Расскажите о личности царя Алексея Михайловича?
2. В чем суть причин Медного бунта в Москве?
3. Перечислите основные причины восстания Степана Разина?
4. В чем суть противоречий между церковной и светской властью, которые привели к расколу в русском обществе?

Основная литература

1. Зиновьева В.И., Берсенев М.В. Отечественная история. Учебное пособие. Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент 2012 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/13894

2. сост. Волков В.А. Отечественная история. Хрестоматия Российская международная академия туризма, Логос 2013 http://www.iprbookshop.ru/14292.html

3. Кузнецов И.Н. Отечественная история. Учебник. Дашков и К 2014 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/24803

4. Сахаров А.Н. История России с древнейших времен до наших дней.Проспект,2014.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54766

5. Пивовар Е.И. История СССР/РФ в контексте современного россиеведения. Проспект,2015.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54771

6. В. В. Касьянов История культуры : учебник для академического бакалавриата. М. : Издательство Юрайт,2016.https://www.biblio-online.ru/book/B8986CBE-FA6D-4DC2-8715-7769255E8F7F

Тема 3.6. Истоки и характер территориального расширения Московского государства в XVI-XVII вв.

Семинар: Постепенное умиротворение страны – где уговорами, где силой, репрессиями, расправами правительство гасило вспышки насилия, разгула страстей, оставшихся тяжелым наследием от Смутного времени и возрождение самодержавия. Войны с Польшей и Швецией и мощное дипломатическое наступление на соперников российскими посольствами в Священную Римскую империю германской нации, Англию, Голландию и Францию. Столбовский мир со Швецией в феврале 1617 г., вернувший Россию к границам времен Ивана III (конец XV в.). Жесткие и быстрые действия правительства внутри страны и мужественная оборона Москвы от польских войск Владислава в 1617 г. привели к подписанию перемирия в декабре 1618 г. в селе Деулино неподалеку от Троице-Сергиевского монастыря на 14, 5 лет (2 часа).

Вопросы для устного опроса:

1. Перечислите территориальные потери России от последствий Смутного времени?
2. Как происходило завершение юридического закрепощения крестьянства и постепенное свертывание выборных учреждений?

Основная литература

1. Зиновьева В.И., Берсенев М.В. Отечественная история. Учебное пособие. Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент 2012

http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/13894

2. сост. Волков В.А. Отечественная история. Хрестоматия Российская международная академия туризма, Логос 2013 http://www.iprbookshop.ru/14292.html

3. Кузнецов И.Н. Отечественная история. Учебник. Дашков и К 2014 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/24803

4. Сахаров А.Н. История России с древнейших времен до наших дней.Проспект,2014.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54766

5. Пивовар Е.И. История СССР/РФ в контексте современного россиеведения. Проспект,2015.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54771

6. В. В. Касьянов История культуры : учебник для академического бакалавриата. М. : Издательство Юрайт,2016.https://www.biblio-online.ru/book/B8986CBE-FA6D-4DC2-8715-7769255E8F7F

Тема 4.1. Предпосылки и характер преобразований Петра I

Семинар: Предпосылки преобразований Петра I его внешняя политика: южное направление; Северная война и выход к Балтийскому морю; каспийские походы Петра I. Экономическая, социальная и государственно-административная реформы в России при Петре I. Роль Петра I в отечественной истории. Предпосылки дворцовых переворотов в России в XVII. Российская монархия в 1725-1762 гг.: особенности правления Екатерины I (1725-1727); борьба за влияние на Петра II. Внутренняя и внешняя политика Анны Иоанновны (1730-1740); свержение Ивана VI и Анны Леопольдовны и особенности политики Елизаветы Петровны (1741-1761); - изменение внешнеполитического курса державы и важнейшие преобразования Петра III. Завершение «эпохи дворцовых переворотов» (2 часа).

Вопросы для устного опроса:

1. Определите общее и особенное в промышленном перевороте в Европе и в России?
2. Как произошел приход к власти Петра I в период регентства царевны Софьи?
3. Перечислите реформы Петра I по «европеизации» и «вестернизации» России?
4. Назовите достижения и неудачи во внешней политике Петра Великого?
5. Какое влияние на историческое развитие России оказала эпоха дворцовых переворотов

Основная литература

1. Зиновьева В.И., Берсенев М.В. Отечественная история. Учебное пособие. Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент 2012 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/13894

2. сост. Волков В.А. Отечественная история. Хрестоматия Российская международная академия туризма, Логос 2013 http://www.iprbookshop.ru/14292.html

3. Кузнецов И.Н. Отечественная история. Учебник. Дашков и К 2014 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/24803

4. Сахаров А.Н. История России с древнейших времен до наших дней.Проспект,2014.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54766

5. Пивовар Е.И. История СССР/РФ в контексте современного россиеведения. Проспект,2015.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54771

6. В. В. Касьянов История культуры : учебник для академического бакалавриата. М. : Издательство Юрайт,2016.https://www.biblio-online.ru/book/B8986CBE-FA6D-4DC2-8715-7769255E8F7F

Примеры тестовых заданий

Что из названного относилось к итогам внешнеполитической деятельности Петра I

присоединение к России Крыма

присоединение к России Средней Азии
освобождение Россией народов Закавказья от иранского и османского гнета
= завоевание Россией выхода в Балтийское море

Что из названного было одной из причин Петровских преобразований
= необходимость преодоления Россией отставания от западных стран
стремление получить финансовую помощь от Англии и Голландии
необходимость отмены местничества и системы кормлений
стремление к объединению всех русских земель

Развитие мануфактур в XVIII в. потребовало большого числа наемных работников. Ими становились
посадские ремесленники
дети солдат и матросов
свободные крестьяне
крепостные крестьяне
= верно все указанное

В XVIII в. появился термин посессионные крестьяне. Так называли
крестьян, переведенных помещиками на денежный оброк
свободных крестьян, которые работали на мануфактурах и сохраняли свой надел земли
= крестьян, которые были направлены для работы на заводы без права иметь семью
черносошных крестьян, которые были приписаны к мануфактурам

При Петре I заметно оживилась внешняя торговля, в основу которой была положена политика меркантилизма. Суть этой политики заключалась в следующем
введение повышенных пошлин на импортные товары, которые конкурировали на внутреннем рынке с российскими
превышение экспорта над импортом
поддержка русской промышленности и ослабление ее зависимости от иностранных коммерсантов
верно лишь а) и б)
= верно все указанное

В 1700 г., когда умер патриарх Адриан, Петр I запретил выбирать нового. Патриаршество было заменено Духовной коллегией (Синодом) в … году
том же, 1700
= 1701
1711
1721
1724

Табель о рангах, определявшая систему чинов и порядок продвижения на государственной службе, была введена в действие в … году
= 1722
1721
1720
1719
1714

Высшим гражданским чином в Табели о рангах являлся
надворный советник

= канцлер
тайный советник
действительный тайный советник
статский советник

После смерти Петра I фактически правил Россией
князь А. Д. Меншиков
= Сенат
князья Долгоруковы
князья Голицыны
генерал-прокурор Сената П. И. Ягужинский

Тема 4.3. Идеи просвещения и Российская империя. Екатерина II.

Семинар: ***Россия во второй половине XVIII в. Просвещенный абсолютизм Екатерины Великой.*** Особенности «просвещенного абсолютизма» Екатерины II. Стихийные народные движения: возможности «революции снизу». Восстание Е. Пугачева. Экономическая и социальная политика Екатерины II. Екатерининские преобразования в системе местного управления. Внешняя политика Екатерины II: Русско-турецкие войны; Россия и Речь Посполитая. Разделы Польши и территориальные приобретения России (2 часа).

Вопросы для устного опроса:

1. Расскажите об особенностях «просвещенного абсолютизма» императрицы?
2. Раскройте содержание реформирования систем городского и местного управления?
3. Раскройте содержание и решение основных проблем во внешней политике России при Екатерине Великой?
4. Первая и вторая русско-турецкие войны и присоединение Крыма к России.
5. Три раздела Польши (1773, 1793 и 1795 гг.) и воссоединение всех земель раннее принадлежащих Руси в состав Российской империи.

Основная литература

1. Зиновьева В.И., Берсенев М.В. Отечественная история. Учебное пособие. Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент 2012 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/13894

2. сост. Волков В.А. Отечественная история. Хрестоматия Российская международная академия туризма, Логос 2013 http://www.iprbookshop.ru/14292.html

3. Кузнецов И.Н. Отечественная история. Учебник. Дашков и К 2014 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/24803

4. Сахаров А.Н. История России с древнейших времен до наших дней.Проспект,2014.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54766

5. Пивовар Е.И. История СССР/РФ в контексте современного россиеведения. Проспект,2015.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54771

6. В. В. Касьянов История культуры : учебник для академического бакалавриата. М. : Издательство Юрайт,2016.https://www.biblio-online.ru/book/B8986CBE-FA6D-4DC2-8715-7769255E8F7F

Примеры тестовых заданий

Е. И. Пугачев, объявив себя за чудесно спасшегося императора Петра III, смог привлечь на свою сторону яицких казаков. Это произошло
июне 1773
июле 1773
августе 1773
= сентябре 1773
октябре 1773

Всем крестьянским войнам присущи общие черты, и вместе с тем каждая имела свои особенности. Крестьянская война 1773–1775 гг.

была самой мощной и отличалась высокой степенью организованности
копировала некоторые органы государственного управления России
даровала конституцию для территорий, находившихся под контролем восставших
= верно все указанное
верно лишь а) и б)

Что из названного относится к политике Екатерины II

принятие Манифеста о вольности дворянства
принятие указа о единонаследии
= принятие Жалованной грамоты городам
принятие Манифеста о незыблемости самодержавия

«Жалованная грамота» городам, где купеческая верхушка получила больший доступ к городскому самоуправлению, освобождение от подушной подати и рекрутской повинности, появилась в … году

1767
= 1785
1775
1773
1776

Во внешней политике России второй половины XVIII в. решались задачи

выхода на берега Черного моря
продолжения линии на возвращение земель Древнерусского государства
борьбы с революционной Францией
верно все указанное
= верно б) и в)

Тема 4.5 Социальная история Российской империи в XVIII – первой половине XIX века

Семинар: Усиление крепостничества в XVIII вв. Упорядочивание крестьянского сословия и его новая стратификация: владельческие, государственные и дворцовые крестьяне. Формирование сословной структуры российского общества: дворянство, городское сословие, духовенство, крестьяне и др. Табель о рангах, военная и гражданская служба дворян. Указ и единонаследии. Юридическое слияние поместья и вотчины. Борьба сословий за привилегии. Ограничение срока службы дворян. Манифест о вольности дворянства. Жалованные грамоты дворянству и городам. Духовенство как сословие. Формы крепостной зависимости крестьян. Общее и особенное в положении различных слоев общества в европейских странах и России. Крепостное государство и военная служба. Рекрутский набор и условия службы в армии Российской империи. Военная служба дворян. Казаки как военное сословие.

Вопросы для устного опроса:

1. Расскажите об изменении положения крестьян в XVIII веке
2. В чем заключается концепция «Служилого государства»?
3. В чем заключались функции каждого из сословий в концепции «служилого государства»?

4. Как принятие манифеста о вольности дворянства изменило положение крестьян?

Основная литература

1. Зиновьева В.И., Берсенев М.В. Отечественная история. Учебное пособие. Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент 2012 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/13894

2. сост. Волков В.А. Отечественная история. Хрестоматия Российская международная академия туризма, Логос 2013 http://www.iprbookshop.ru/14292.html

3. Кузнецов И.Н. Отечественная история. Учебник. Дашков и К 2014 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/24803

4. Сахаров А.Н. История России с древнейших времен до наших дней.Проспект,2014.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54766

5. Пивовар Е.И. История СССР/РФ в контексте современного россиеведения. Проспект,2015.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54771

6. В. В. Касьянов История культуры : учебник для академического бакалавриата. М. : Издательство Юрайт,2016.https://www.biblio-online.ru/book/B8986CBE-FA6D-4DC2-8715-7769255E8F7F

Тема 5.1. Наполеоновские войны и складывание новой системы международных отношений в Европе

Семинар: ***Внешняя политика России в первой половине XIX века.*** Западное (европейское) и южное направления внешней политики Александра I. Отечественная война 1812 г. и заграничные походы русской армии в 1813 — 1815 гг. Особенности внутренней и внешней политики Николая I.

Вопросы для устного опроса:

1. В чем особенности западного (европейского) и южного направлений внешней политики Александра I?
2. Характер и итоги Отечественной войны 1812 г., и заграничного похода русской армии в 183 – 1814 гг.
3. Охарактеризуйте особенности внутренней и внешней политики Николая I?.

Основная литература

1. Зиновьева В.И., Берсенев М.В. Отечественная история. Учебное пособие. Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент 2012 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/13894

2. сост. Волков В.А. Отечественная история. Хрестоматия Российская международная академия туризма, Логос 2013 http://www.iprbookshop.ru/14292.html

3. Кузнецов И.Н. Отечественная история. Учебник. Дашков и К 2014 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/24803

4. Сахаров А.Н. История России с древнейших времен до наших дней.Проспект,2014.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54766

5. Пивовар Е.И. История СССР/РФ в контексте современного россиеведения. Проспект,2015.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54771

6. В. В. Касьянов История культуры : учебник для академического бакалавриата. М. : Издательство Юрайт,2016.https://www.biblio-online.ru/book/B8986CBE-FA6D-4DC2-8715-7769255E8F7F

Тема 5.4. Россия в эпоху Великих реформ и Александр II

Семинар: Реформы 60–70-х годов XIX века в России: проекты крестьянской реформы. Манифест и Положения 19 февраля 1861 г.; земская, городская, судебная, военная реформы, и др. Развитие страны в пореформенный период: эволюция сельского хозяйства; развитие капитализма в промышленности; особенности политического развития. Основные направления и задачи внешней политики: политика на Дальнем Востоке; завоевание

Средней Азии; формирование военно-политических блоков в Европе. Вступление на престол Николая II и начало его правления (2 часа).

Вопросы для устного опроса:

1. Перечислите реформы 1960 – 1970 гг. их значение для усиления экономической и военной мощи Российской империи при Александре II?
2. Почему политика контрреформ стала определяющей во внутренней политике Александра III?
3. Раскройте особенности внешней политики России в Европе, Средней Азии и на Дальнем Востоке во второй половине XIX века?

Основная литература

1. Зиновьева В.И., Берсенев М.В. Отечественная история. Учебное пособие. Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент 2012 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/13894

2. сост. Волков В.А. Отечественная история. Хрестоматия Российская международная академия туризма, Логос 2013 http://www.iprbookshop.ru/14292.html

3. Кузнецов И.Н. Отечественная история. Учебник. Дашков и К 2014 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/24803

4. Сахаров А.Н. История России с древнейших времен до наших дней.Проспект,2014.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54766

5. Пивовар Е.И. История СССР/РФ в контексте современного россиеведения. Проспект,2015.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54771

6. В. В. Касьянов История культуры : учебник для академического бакалавриата. М. : Издательство Юрайт,2016.https://www.biblio-online.ru/book/B8986CBE-FA6D-4DC2-8715-7769255E8F7F

Примеры тестовых заданий

Какой срок был установлен для внесения крестьянами выкупных платежей за землю

70 лет
10 лет
= 49 лет

Для какой категории населения были сохранены телесные наказания даже после судебной реформы 1864 г.

для купцов
= для крестьян
для горожан, имевших имущественный ценз ниже 1 тыс. рублей

Кто стоял во главе организации «Народная расправа», созданной в Москве в 1869 г.

= С. Г. Нечаев
М. А. Бакунин
П. Л. Лавров

В связи с чем возник вопрос о необходимости присоединения Средней Азии к России

в связи с необходимостью укрепления границ России
в связи с необходимостью поднять народы Средней Азии на более высокий культурный уровень
= в связи с прекращением поставок хлопка из США

Почему Александра II называли царем-освободителем

потому что он освободил дворян от уплаты налогов
= потому что он освободил крестьян от крепостной зависимости
потому что он освободил от государственных повинностей горожан

Для осуществления выкупа земли по закону 19 февраля 1861 г. крестьянин единовременно должен был внести 20–25 % всей выкупной суммы. Кто выплачивал помещикам остальную часть

= государство
земства
помещики

Какие органы местного самоуправления учреждались по реформе 1864 г.

советы сельских старост
земельные комитеты
= земские управы

На какой основе строился быт русских крестьян

= на основе «Домостроя»
на основе устных обычаев и традиций
на основе библейских заповедей Иисуса Христа и Моисея.

Что побудило царское правительство провести в 1861 г. крестьянскую реформу

= поражение в Крымской войне
требования дворянства освободить крестьян
борьба разночинной интеллигенции за освобождение крестьян

Что получили крестьяне в 1861 г.

свободу от царских повинностей
= личную свободу
право выхода из общины
все вышеперечисленное

По судебной реформе 1864 г.

= вводилось равенство всех социальных групп перед законом
сохранялся принцип сословного суда
создавался специальный суд для дворян

Кто был идеологом русского анархизма

П. Л. Лавров
П. Н. Ткачев
= М. А. Бакунин

Когда царь подписал Манифест об освобождении крестьян

22 апреля 1861 г.
= 19 февраля 1861 г.
1 июня 1861 г.

Какая категория лиц не могла быть избрана присяжными заседателями по судебной реформе 1864 г.

= иностранцы
купцы
учителя начальных школ

В 1866 г. студент Д. Каракозов совершил в Петербурге покушение на Александра II. К какой организации он принадлежал

к кружку Н. А. Ишутина

= к организации «Земля и воля»
к «Северному союзу русских рабочих»

Тема 5.6. Характер развития революционного движение в Европе и Российской империи во второй половине XIX в.

Семинар: Реализация программы социальных преобразований в России. Промышленность. Транспорт. Финансы. Социальный строй. Причины подъема общественного движения: консерваторы, либералы, радикалы. Возникновение теории народнического социализма. «Земля и воля», революционные народники, «Черный передел», «Народная воля», группа «Освобождение труда», «Союз борьбы за освобождение рабочего класса». Наука и техника. Русская культура. Литература и искусство. Быт города и деревни. Общие достижения и противоречия (2 часа).

Вопросы для устного опроса:

1. Почему в России после очередных реформ следовали контрреформы?
2. Какие причины не позволяли длительное время решить аграрный вопрос в России?
3. Почему Россия после освободительной миссии 1813 – 1815 гг. постепенно утратила лидерство в Европе?
4. Как изменялось отношение к России со стороны других держав в XVIII – XIX вв.?
5. Назовите выдающихся представителей «золотого» века русской культуры XIX в. и их достижения в архитектуре, литературе, изобразительном искусстве, театре, музыке?

Основная литература

1. Зиновьева В.И., Берсенев М.В. Отечественная история. Учебное пособие. Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент 2012 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/13894
2. сост. Волков В.А. Отечественная история. Хрестоматия Российская международная академия туризма, Логос 2013 http://www.iprbookshop.ru/14292.html
3. Кузнецов И.Н. Отечественная история. Учебник. Дашков и К 2014 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/24803
4. Сахаров А.Н. История России с древнейших времен до наших дней.Проспект,2014.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54766
5. Пивовар Е.И. История СССР/РФ в контексте современного россиеведения. Проспект,2015.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54771
6. В. В. Касьянов История культуры : учебник для академического бакалавриата. М. : Издательство Юрайт,2016.https://www.biblio-online.ru/book/B8986CBE-FA6D-4DC2-8715-7769255E8F7F

Тема 6.2 Гражданская война ее влияние на постреволюционное общество

Семинар: ***Причины, ход и итоги Гражданской войны в России.*** Распад российской империи, образование на ее территории независимых государств. Подготовка и подписание Брестского мира между Советской Россией и Германией 3 марта 1918 года. Причины, основные этапы и последствия гражданской войны: белое движение: социальный состав, идеология, программа; красные: программа и политическая практика; движение зеленых. Иностранная интервенция: замыслы и их реализация. Последствия гражданской войны и интервенции(2 часа).

Вопросы для устного опроса:

1. Причины стремительной поляризации политических сил в России после большевистского вооруженного переворота 25 октября 1917 г. и разгона Учредительного собрания 5 января 1918 г.?
2. Назовите основные этапы Гражданской войны и социальный состав белого, красного и зеленого движений, их идеологию, программы и политическую

практику?

3. Почему большевистское правительство развязало ожесточенную Гражданскую войну в деревне?
4. Почему бывшие союзники России в Первой мировой войне устанавливают дипломатическую и экономическую блокаду Советской России и усиливают интервенцию на ее территории?
5. Почему большевики смогли удержать власть в Гражданской войне?

Основная литература

1. Зиновьева В.И., Берсенев М.В. Отечественная история. Учебное пособие. Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент 2012 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/13894

2. сост. Волков В.А. Отечественная история. Хрестоматия Российская международная академия туризма, Логос 2013 http://www.iprbookshop.ru/14292.html

3. Кузнецов И.Н. Отечественная история. Учебник. Дашков и К 2014 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/24803

4. Сахаров А.Н. История России с древнейших времен до наших дней.Проспект,2014.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54766

5. Пивовар Е.И. История СССР/РФ в контексте современного россиеведения. Проспект,2015.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54771

6. В. В. Касьянов История культуры : учебник для академического бакалавриата. М. : Издательство Юрайт,2016.https://www.biblio-online.ru/book/B8986CBE-FA6D-4DC2-8715-7769255E8F7F

Тема 6.4 Построение «нового человека» и рождение советской культуры

Семинар: Общество в условиях «военного коммунизма». Культурная и церковная политика Советской власти. Кризис системы большевистской власти в конце 1920 — начале 1921 гг. и политические требования парода: - Антоновское восстание и восстание крестьян в Поволжье, Сибири; причины и ход Кронштадтского мятежа, и его итоги. Характер уступок, сделанных под давлением кризиса в России. НЭП, ужесточение политического режима и усиление репрессий, высылки за рубеж, введение цензуры. Внешняя политика Советского государства в 1920-1930 годы. Политическая борьба за утверждение курса на строительство социализма в одной стране: Индустриализация и первые пятилетние планы в СССР; Коллективизации: характер проведения и ее результаты; Образование СССР: состав, принципы организации. Конституция СССР 1936 года. Массовые репрессии в стране и развертывание системы ГУЛАГа. СССР в системе международных отношений накануне Второй мировой войны, причины и начало Второй мировой войны (2 часа).

Вопросы для устного опроса:

1. Почему большевистская политика военного коммунизма стала причиной антисоветских восстаний в Поволжье, Сибири и Кронштадтского мятежа и привела Советскую власть к переходу к Новой экономической политике?
2. Почему решение национального вопроса в контексте автономизации и федерализма привело к созданию унитарного государства – СССР?
3. Охарактеризуйте внешнюю политику Страны Советов в 1920-е и 1930-е гг.?
4. Дайте оценку значению индустриализации и коллективизации, проведенных в СССР в 1930-е гг.?
5. Какой социализм был построен в СССР к концу 1930-х гг.?

Основная литература

1. Зиновьева В.И., Берсенев М.В. Отечественная история. Учебное пособие. Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент 2012 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/13894

2. сост. Волков В.А. Отечественная история. Хрестоматия Российская международная академия туризма, Логос 2013 http://www.iprbookshop.ru/14292.html

3. Кузнецов И.Н. Отечественная история. Учебник. Дашков и К 2014 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/24803

4. Сахаров А.Н. История России с древнейших времен до наших дней.Проспект,2014.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54766

5. Пивовар Е.И. История СССР/РФ в контексте современного россиеведения. Проспект,2015.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54771

6. В. В. Касьянов История культуры : учебник для академического бакалавриата. М. : Издательство Юрайт,2016.https://www.biblio-online.ru/book/B8986CBE-FA6D-4DC2-8715-7769255E8F7F

Тема 6.7. ВОВ: Предпосылки и крупнейшие сражения в контексте истории Второй мировой войны

Семинар : ***СССР накануне и в начальный период Великой отечественной войны.*** Мероприятия по укреплению обороноспособности страны накануне Великой Отечественной войны. Нападение нацистской Германии и перестройка страны на военный лад. Предпосылки возникновения, формирования и укрепления антигитлеровской коалиции в годы Великой Отечественной войны. Итоги начального периода войны и его уроки. Коренной перелом в ходе войны и ее победоносное завершение. Партизанское движение и его роль в достижении Победы. Все для фронта, все для победы. Героизм народов СССР в тылу. Всемирно-историческое значение Великой Победы. Решения международных конференций в Тегеране, Ялте, Потсдаме по проблемам после военного устройства мира. Разгром милитаристской Японии. Итоги и уроки Второй мировой и Великой Отечественной войн (4 часа).

Вопросы для устного опроса:

1. Первая и Вторая мировые войны – историческая закономерность, стечение обстоятельств или следствие чрезмерной роли крупных личностей в истории?
2. Почему именно Мюнхенский сговор 29 сентября 1938 г. предопределил последующее развитие международных событий, приведших к развязыванию Второй мировой войны?
3. Почему оценка факта заключения Договора о ненападении между Германией и Советским Союзом (нем. Deutsch-sowjetischer Nichtangriffspakt) от 23 августа 1939 г. до сих пор остается неоднозначной?
4. В чем заключались мероприятия руководства СССР по организации сопротивления врагу и перестройки экономики страны на военный лад?
5. Дайте характеристику катастрофическому началу, организации сопротивления вторжению противника и итогам начального периода Великой Отечественной войны?
6. Назовите периоды 2194 дней Второй мировой войны и 1418 дней Великой отечественной войны 1941 – 1945 гг.?
7. Определите практическое значение главного политического лозунга партии – «Все для фронта, все для победы!»
8. Расскажите о народной борьбе с врагом на оккупированной территории?
9. Какие решения были приняты на Московской (29 сентября — 1 октября 1941 г.), Тегеранской (28 ноября — 1 декабря 1943 г.), Ялтинской ((4–11 февраля 1945 г.) и Потсдамской (17 июля по 2 августа 1945 г.) конференциях представителей государств антигитлеровской коалиции?
10. В чем заключался решающий вклад народов СССР в разгроме вооруженных сил нацистской Германии и ее союзников?

Основная литература

1. Зиновьева В.И., Берсенев М.В. Отечественная история. Учебное пособие. Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент 2012 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/13894

2. сост. Волков В.А. Отечественная история. Хрестоматия Российская международная академия туризма, Логос 2013 http://www.iprbookshop.ru/14292.html

3. Кузнецов И.Н. Отечественная история. Учебник. Дашков и К 2014 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/24803

4. Сахаров А.Н. История России с древнейших времен до наших дней.Проспект,2014.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54766

5. Пивовар Е.И. История СССР/РФ в контексте современного россиеведения. Проспект,2015.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54771

6. В. В. Касьянов История культуры : учебник для академического бакалавриата. М. : Издательство Юрайт,2016.https://www.biblio-online.ru/book/B8986CBE-FA6D-4DC2-8715-7769255E8F7F

Тема 6.9 Поздний сталинизм и поствоенное восстановление в СССР

Семинар: ***Послевоенное возрождение СССР в 1945-1953гг. и новый курс развития страны в период «оттепели» 1953-1964 гг.*** Перестройка народного хозяйства и общественной жизни в интересах восстановления страны. Изменения на международной арене. Начало «холодной войны». Укрепление административно-командной системы управления страной и причины возврата властей к политике репрессий. Политика десталинизации в СССР и преобразования в общественно-политической жизни (1953-1964 гг.). Политика ускоренного подъема сельскохозяйственного производства и реформа управления промышленностью. Либерализация внешнеполитического курса СССР и новые подходы к решению международных проблем (2 часа).

Вопросы для устного опроса:

1. В чем заключались задачи по восстановлению страны и перестройке экономики и общественной жизни в 1945 – 1953 гг.?
2. В чем причины осложнения международной обстановки, распаде антигитлеровской коалиции и начале холодной войны?
3. Расскажите о первых попытках либерализации советской системы и начале десталинизации?
4. В чем заключались реформы Н.С. Хрущева по перестройке в промышленности и в сельском хозяйстве, в образовании и в новой социальной политике?
5. Как осуществлялись либерализация внешнеполитического курса СССР и новые подходы к решению международных проблем?

Основная литература

1. Зиновьева В.И., Берсенев М.В. Отечественная история. Учебное пособие. Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент 2012 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/13894

2. сост. Волков В.А. Отечественная история. Хрестоматия Российская международная академия туризма, Логос 2013 http://www.iprbookshop.ru/14292.html

3. Кузнецов И.Н. Отечественная история. Учебник. Дашков и К 2014 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/24803

4. Сахаров А.Н. История России с древнейших времен до наших дней.Проспект,2014.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54766

5. Пивовар Е.И. История СССР/РФ в контексте современного россиеведения. Проспект,2015.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54771

6. В. В. Касьянов История культуры : учебник для академического бакалавриата. М. : Издательство Юрайт,2016.https://www.biblio-online.ru/book/B8986CBE-FA6D-4DC2-8715-7769255E8F7F

Тема 6.12 Эволюция советского общества и государства: от «оттепели» к «перестройке»

Семинар*: СССР в годы «развитого социализма» в 1964-1985гг. и в период «перестройки» 1985-1991 гг.* От хрущевской «оттепели» к умеренно-консервативному

курсу в политике и экономике: экономические реформы середины 1960-х гг.; новые тенденции в индустриальном и аграрном развитии страны. Новая Конституция СССР 1977 г. Концепция «развитого социализма». Выполнение планов социальных мероприятий в 1960-70-е годы. Политика «разрядки» и международный кризис конца 1970-х гг. Падение престижа СССР на международной арене. «Перестройка» экономики и общественно-политической сферы как курс партийно-государственного руководства на «обновление советского общества»: демократические преобразования в стране и создание политических партий и движений; экономическая реформа перехода страны к рыночной экономике и её результаты; новые принципы внешнеполитической деятельности советского руководства в решении международных проблем. Перемены в отношениях СССР со странами Восточной Европы. Распад социалистического содружества и СССР (2 часа).

Вопросы для устного опроса:

1. В чем причины появления негативных тенденций в индустриальном и аграрном развитии страны и в социальной сфере?
2. Какова связь появления концепции «развитого социализма» и перехода к «перестройке» и «гласности» в СССР?
3. Почему прогрессивные достижения внешнеполитической «доктрины Л.И. Брежнева» сменились обострением напряженности в международных отношениях?
4. Почему политика «нового политического мышления» стала началом демонтажа тоталитарных структур?
5. Почему в послании Федеральному собранию В.В. Путин в 2005 г. охарактеризовал распад **СССР** как крупнейшую геополитическую **катастрофу** прошлого века?

Основная литература

1. Зиновьева В.И., Берсенев М.В. Отечественная история. Учебное пособие. Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент 2012 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/13894

2. сост. Волков В.А. Отечественная история. Хрестоматия Российская международная академия туризма, Логос 2013 http://www.iprbookshop.ru/14292.html

3. Кузнецов И.Н. Отечественная история. Учебник. Дашков и К 2014 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/24803

4. Сахаров А.Н. История России с древнейших времен до наших дней.Проспект,2014.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54766

5. Пивовар Е.И. История СССР/РФ в контексте современного россиеведения. Проспект,2015.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54771

6. В. В. Касьянов История культуры : учебник для академического бакалавриата. М. : Издательство Юрайт,2016.https://www.biblio-online.ru/book/B8986CBE-FA6D-4DC2-8715-7769255E8F7F

Тема 7.3 Экономическое и социально-политическое развитие страны в начале XXI в.

Семинар: Распад СССР. Образование суверенных государств. Образование СНГ. События августа 1991 года. Политический кризис 1993 года. Конституция РФ. Национальный вопрос в России. Политический плюрализм. Парламентское строительство в Российской Федерации. Внешняя политика Российской Федерации. Попытки формирования вертикали власти в начале XX века. Централизация страны и укрепление государственности. Стабилизация системы общественных отношений. Новые черты во внешней политике. От стабилизации к динамичному развитию. Административная реформа и совершенствование правоохранительных органов и силовых структур. Региональная политика и становление полноценной системы органов местного самоуправления (4 часа).

Вопросы для устного опроса:

1. Перечислите проекты новой Конституции Российской Федерации и их авторов?
2. Почему возникла необходимость заключение федеративных договоров между центром и субъектами Российской Федерации?
3. Назовите основные причины возрождения многопартийности и парламентаризма в России?
4. Какие основные реформы произошли в Российской Федерации по стабилизации общественных отношений?
5. Охарактеризуйте новые черты, задачи и цели внешней политики Российской Федерации ?

Основная литература

1. Зиновьева В.И., Берсенев М.В. Отечественная история. Учебное пособие. Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Эль Контент 2012 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/13894

2. сост. Волков В.А. Отечественная история. Хрестоматия Российская международная академия туризма, Логос 2013 http://www.iprbookshop.ru/14292.html

3. Кузнецов И.Н. Отечественная история. Учебник. Дашков и К 2014 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/24803

4. Сахаров А.Н. История России с древнейших времен до наших дней.Проспект,2014.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54766

5. Пивовар Е.И. История СССР/РФ в контексте современного россиеведения. Проспект,2015.http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54771

6. В. В. Касьянов История культуры : учебник для академического бакалавриата. М. : Издательство Юрайт,2016.https://www.biblio-online.ru/book/B8986CBE-FA6D-4DC2-8715-7769255E8F7F

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

История России проводится с применением следующих методов (средств):

Промежуточная аттестация проводится в форме письменного или устного зачета с оценкой. Промежуточная аттестация может проводиться с использования ДОТ в формате индивидуальной видео-конференции обучающегося с преподавателем (с использованием видеотрансляции в реальном времени).

Студент заранее (не менее, чем за 3 дня) уведомляется об условиях организации промежуточной аттестации:

• об инструменте, который будет использован для проведения аттестации в режиме видеоконференции (интегрированный с СДО, Microsoft Teams или иной системой видеоконференцсвязи используемой в Академии);

• о требованиях к ПК для использования видеорежима (обязательно наличие камеры и микрофона);

• о дате и времени проведения аттестации;

о необходимости подключиться к трансляции не позднее чем за 15 минут до ее начала;

• об очередности выступлений студентов (если очередность не установлена преподавателем, рекомендуется использовать алфавитный порядок);

• о необходимости приготовить презентацию для демонстрации экрана.

5.1. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции

УК ОС-1	Способен применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции.	УК ОС – 1.1.	формирование навыка применения методов историко-сравнительного анализа для формулирования собственной гражданской и мировоззренческой позиции
		УК ОС -1.2.	формирование навыка применения методов системного анализа для обоснования собственной гражданской позиции

Компонент компетенции	Ключевой индикатор оценивания	Критерии оценивания
УК ОС – 1.1. формирование навыка применения методов историко-сравнительного анализа для формулирования собственной гражданской и мировоззренческой позиции	– Способен формулировать собственную гражданскую и мировоззренческую позицию на основе применения методов историко-сравнительного анализа	Знает - базовые этические нормы межличностного взаимодействия; - особенности культурно-исторического наследия народов России. Владеет навыком: - На основе основных признаков структурных элементов и взаимосвязей событий представить модель действий, Уважительное и бережное отношению к историческому наследию и культурным традициям.
УК ОС-1.2. формирование навыка применения методов системного анализа для обоснования собственной гражданской позиции	– формулирует собственную гражданскую и мировоззренческую позицию с опорой на системный анализ исторических закономерностей, явлений и событий	

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

1. «Сказание о призвании варягов»: проблемы политогенеза Руси.
2. История Руси при первых Рюриковичах.
3. Эпоха раздробленности на Руси: причины, особенности, итоги.
4. Монгольское нашествие. Формирование отношений с Золотой Ордой
5. Возвышение Московского княжества в XIV-XV вв.

6. Правление Ивана Грозного. Опричнина.
7. Внешняя политика Московского княжества и Русского царства в XIV-XVI вв.
8. Причины, ход и значение Смутного Времени.
9. Церковная организация в XVI-XVII вв. Раскол XVII в. и роль «расколоучителей».
10. Государственное управление в России XVII в.
11. Суд и право в России XVII в.
12. Местничество в России XVII в.
13. Соборное уложение 1649 г.: общее содержание.
14. Общественная мысль в России XVII в.
15. Преобразования Петра Великого.
16. Итоги петровских преобразований.
17. Внутренняя политика послепетровской России (1725-1741)
18. «Дворцовые перевороты» как социально-политический феномен российской истории XVIII века.
19. Фаворитизм в системе политической власти России XVIII века
20. Россия в Семилетней войне.
21. Реформы и проекты П.И. Шувалова.
22. Русское общество середины XVIII века.
23. Политическая программа Екатерины II.
24. «Губернская реформа» 1775 года.
25. Русское общество на рубеже XVIII – XIX веков.
26. Государственное управление России в первой четверти XIX века: замыслы и воплощение министерской реформы.
27. Проекты М.М. Сперанского и их реализация в государственном управлении.
28. Пути решения крестьянского вопроса в правлении Александра I (1801 – 1825).
29. Государственные преобразования Николая I (1825 – 1855).
30. Решение крестьянского вопроса во второй четверти XIX века.
31. Общественно-политическая мысль в России первой половины XIX века.
32. Основные направления внешней политики России первой половины XIX в.: «жандарм Европы»?
33. Крымская война и ее итоги.
34. Отмена крепостного права: разработка правительственной программы, механизмы реализации, экономические смыслы.
35. Реформы 1864 – 1874 гг.: достижения и неудачи.
36. «Новый курс» правительства Александра III.
37. Экономическая модернизация конца XIX века.
38. Общественно-политическая мысль в России второй половины XIX века.
39. Внешняя политика России второй половины XIX века.
40. Россия Николая II.
41. Революция 1905-1907 гг.: причины, основные этапы, итоги.
42. Политическая система России в 1907-1914 гг.: самодержавие или конституционный строй?
43. Сильные и слабые стороны русского конституционализма начала XX века.
44. Внешняя политика России начала XX в.
45. Россия в Первой мировой войне.
46. Россия на рубеже XIX-XX вв. Реформы С.Ю.Витте.
47. Революция 1905-1907 годов: причины, динамика, результаты.
48. Манифест 17 октября 1905 г. Россия в период думской монархии.
49. Россия в период Первой мировой войны: милитаризация экономики, политические изменения и предпосылки революции.
50. Февральская революция: причины, ход, значение.

51. Октябрьская революция 1917 года: причины и обстоятельства возвышения советов и прихода большевиков к власти.
52. Создание советского государства: условия возникновения однопартийной системы и роль В.И. Ленина (политика и символика).
53. Гражданская война: политика и экономика советской власти и альтернативные политические проекты (эсеровские правительства, белые режимы, крестьянские повстанческие армии).
54. Советское государство в период НЭПа: экономика и политика.
55. Создание СССР и советская национальная политика в 1920 – 1930-е годы.
56. «Революция сверху» конца 1920 – начала 1930-х гг.: идеология, политика, экономика
57. ГУЛАГ в советской политике и экономике.
58. Великая отечественная война (период 1941-1942): главные события, персоналии, итоги
59. Великая отечественная война (период 1943-1945): главные события, персоналии, итоги
60. СССР во Второй мировой войне: экономика, политика, общественные настроения.
61. Внешняя политика СССР в годы Второй мировой войны: международные соглашения и изменение границ.
62. СССР в период позднего сталинизма (1945-1953 гг.)
63. СССР в годы “оттепели” (1953-1964 гг.) Н.С. Хрущев. XX съезд КПСС и начало десталинизации.
64. СССР в эпоху «застоя» 1970-середины 1980-х гг.
65. Перестройка в СССР (1985-1991 гг.): экономические и политические цели и последствия.
66. Распад СССР и конституция 1993 года: причины, обстоятельства, изменения в политической системе.
67. Экономическое и социально-политическое развитие страны в начале XXI в.
68. Современная Россия в системе международных отношений

Шкала оценивания.

Оценка	Требования к знаниям
«отлично»	В процессе обучения и при промежуточной аттестации демонстрирует все те критерии, которые необходимы для оценки *«хорошо», а также дополнительно показывает знания основных историографических дискуссий, источниковедческой базы и методологии различных исследований, способность критически отнестись к результатам исследований. Студент способен выстраивать последовательную и крепкую аргументацию своей позиции, приводить факту и доводы в ее защиту.*
«хорошо»	В процессе обучения и при промежуточной аттестации демонстрирует знания основных закономерностей исторического развития России, понимание исторического контекста развития российской государственности, показывает знания основных дат, событий и вовлеченных в исторический процесс деятелей. Понимает историческую динамику и движущие силы истории, выстраивает причинно-следственные связи. Аргументирует свою позицию. Вместе с тем может допускать некоторые незначительные ошибки в процессе аргументации.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в случае, если студент в целом смог продемонстрировать общие знания отечественной истории, некоторое умение работы с учебной литературой. При этом чувствуется неполнота знаний, при аргументации могут допускаться ошибочные причинные связи и голословные утверждения. Студент испытывает сложности с критическим восприятием информации. Несмотря на знание определенного набора дат,

	исторических событий и закономерностей отечественной истории студент допускает некритичные ошибки.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае демонстрации обрывочных знаний, которые не могут быть выстроены в последовательный нарратив, описывающий какое-либо событие или исторический процесс. Студент не понимает причинно-следственные связи, не знает важнейшие даты, события и исторических деятелей. Допускает грубые ошибки в описании исторического процесса. Отсутствуют навыки анализа и поиска информации, ее критического восприятия.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Текущая аттестация

Текущая аттестация студентов проводится на лекционных и практических занятиях в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Активность студента на лекциях оценивается посредством проверки контрольного лекционного листка с выполненными в процессе лекции заданиями; на аудиторно-практических занятиях - по результатам выполнения интерактивных практических заданий; в учебных дискуссиях - по выступлениям, отражающим уровень конкретизации и систематизации знаний.

Оценивание студента осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Подготовка к лекциям

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Ежедневной учебной работе студенту следует уделять 9–10 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить 3–4 часа. Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по

какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим студентом. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы может практическое занятие состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.

2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.
4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.
5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Примерная продолжительность — до 15 минут. Вторая часть — выступление студентов с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов практического занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность — 20-25 минут. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа практического занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15-20 минут. Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на практическом занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – 15-20 минут. Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность — 5 минут.

Работа с литературными источниками

В процессе подготовки к практическим занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Методические указания по написанию и оформлению доклада

1. Тема доклада выбирается слушателем из списка, предлагаемого преподавателем курса, либо определяется самостоятельно и согласовывается с преподавателем.
2. Объем доклада
2.1. Объем доклада по курсу 3–4 тысячи слов на русском языке либо 2–2,5 тысячи слов на английском языке (без учета приложений).
2.2. Суммарный объем приложений не может превышать 30% текста доклада.
3. Структура письменной работы должна включать:
3.1. Оглавление или содержание.
3.2. Введение (подробное обоснование темы, ее практическая значимость),
3.3. Основную часть (изложение материала, подкрепленного ссылками на использованные источники, концептуальная часть, рабочие понятия, критическая аргументация, эмпирические данные, организация и результаты собственного исследования (если проводилось)). Основная часть работы должна быть разделена на главы, которые могут

быть разбиты на параграфы, причем у каждого раздела и подраздела должно быть содержательное название.
3.4. Заключение.
3.5. Список использованной научной литературы (как правило, не менее 25% — на английском языке).
4. Оформление письменной работы
4.1. Письменная работа должна быть оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.
4.2. Все письменные работы, кроме экзаменационных, в качестве первой страницы должны иметь титульный лист (см. образец ниже). Текст печатается через 1,5 интервала шрифтом Times New Roman, кегль 12. Нумерация страниц сквозная, начиная с титульного листа, однако номер страницы на нем не ставится.
4.3 Введение, каждая глава, заключение, список использованной литературы и приложения начинаются с новой страницы. Таблицы и рисунки имеют отдельную сквозную нумерацию и название.
4.4. Ссылка на используемую литературу оформляется в виде сноски внизу страницы. Нумерация сносок сквозная для каждой страницы текста. При первом упоминании источника выходные сведения указываются в полном объеме.
Пример: Кутепов В. И., Виноградова А. Г. Искусство Средних веков. М.: Проспект, 2006. С. 144. Адорно Т. В. К логике социальных наук // Вопросы философии. 1992. № 10. С. 76.
или, если о данной статье говорится в тексте документа:
Вопросы философии. 1992. №10. С. 76.
4.5. Если текст цитируется не по первоисточнику, а по другому документу, то в начале ссылки приводят слова: «Цит. по:» (цитируется по) с указанием источника заимствования.
Пример: Цит. по: Флоренский П. А. У водоразделов мысли. М., 1990. Т. 2. С. 27.
4.6. Повторную ссылку на один и тот же документ (группу документов) или его часть приводят в сокращенной форме.
Пример: первичная ссылка: Андреева В. И. Делопроизводство. М.: КНОРУС, 2010. С.19.
повторная ссылка: Андреева В. И. Делопроизводство. С. 23.
4.7. При последовательном расположении на одной странице первичной и повторной ссылок текст повторной ссылки заменяют словами «Там же» или «Ibid.» (ibidem) для документов на языках, применяющих латинскую графику. В повторной ссылке на другую страницу первоисточника к словам «Там же» добавляют номер страницы, в повторной ссылке на другой том (часть, выпуск и т.п.) документа к словам «Там же» добавляют номер тома.
Примеры: первичная ссылка: Бороздина Г. В. Психология делового общения: Учебник. 2-е изд. М.: ИНФРА-М, 2004. С. 58. повторная ссылка: Там же. С. 81.
первичная ссылка: Patton M. Q. Developmental evaluation: applying complexity concepts to enhance innovation and use. New York: Guilford Press, 2010. Pp. 27. повторная ссылка: Ibid. Pp. 96.
4.8. В повторных ссылках, не следующих за первичной ссылкой и содержащих запись на один и тот же документ, приводят фамилию автора, а основное заглавие и следующие за ним повторяющиеся элементы заменяют словами «Указ. соч.» (указанное сочинение), «Цит. соч.» (цитируемое сочинение), «Op. cit.» (opus citato — цитированный труд) — для документов на языках, применяющих латинскую графику. В повторной ссылке на другую страницу к словам «Указ. соч.» (и т.п.) добавляют номер страницы, в повторной ссылке на другой том (часть, выпуск и т.п.) документа к словам «Указ. соч.» добавляют номер тома.
Примеры: первичная ссылка: Козырев Г. И. Введение в конфликтологию. М.: Владос, 1999. С. 86. повторная ссылка: Козырев Г. И. Указ. соч. С. 140.
первичная ссылка: Putnam H. Mind, language and reality. Cambridge: Cambridge University Press, 1979. Pp. 12–13. повторная ссылка: Putnam H. Op. cit. P. 25.

4.9. Список литературы в конце работы имеет сквозную нумерацию источников. Сначала указываются нормативные акты, затем — монографии, научные статьи и другие источники.
Пример: Федеральный закон «О банках и банковской деятельности» от 3 февраля 1996 г. // Собрание Законодательства РФ. 1996. № 6. Ст. 492.
4.10. Принцип расположения остальных источников — алфавитный порядок фамилий авторов (отдельно на русском и английском языках). Сначала указывается фамилия автора, затем его инициалы. Если в список включаются несколько работ одного и того же автора, то в случае монографических публикаций работы располагаются по хронологическому принципу (опубликованные в одном и том же году снабжаются буквенными индексами, например, 2007а и 2007б), а затем идут работы в соавторстве. При описании источника указываются: фамилия и инициалы автора, название монографии или статьи; для монографий — место и год издания, количество страниц; для статей — название журнала или коллективной монографии, год издания, том, номер, страницы.
Пример описания монографий: Бахтин М. М. Формальный метод в литературоведении: критическое введение в социальную поэтику. М.: Лабиринт, 2003. 192 с. Гуманистический подход к охране здоровья / Отв. ред. Н. Берковитц. М.: Аспект Пресс, 1998. 213 с.
Campbell P. H. The integrated programming team. London: Ashgate, 1987. 176 p. Helping people change: a textbook of methods / Eds. F. H. Kanfer, A. P. Goldstein. Boston: Allyn and Bacon, 1991. 285 p.
Пример описания статей: Владимирова И. М., Овчинников Б. В. Методика психологического консультирования в социальной работе // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. 1996. № 2. С. 14–30.
4.11. При оформлении электронных ссылок для обозначения электронного адреса используют аббревиатуру «URL» (Uniform Resource Locator — унифицированный указатель ресурса).
Пример: Жилищное право: актуальные вопросы законодательства: Электронный журнал. 2007. № 1. URL: http://www.gilpravo.ru (дата обращения: 20.08.2007).
или, если о данной публикации говорится в тексте документа:
URL: http://www. gilpravo.ru Более подробно о правилах оформления ссылок см. на сайте www.msses.ru
5. Доклад и все другие письменные работы, которые выполняются студентами Московской Школы по курсам учебной программы, рассматриваются как авторские работы, кроме тех случаев, когда эти работы подготовлены ими в порядке выполнения групповых заданий и об этом в их работе сделано соответствующее уведомление.
5.1. Плагиат — использование чужого текста целиком или в части материалов или иной авторской работы без надлежащего уведомления об этом — есть серьезный этический проступок и влечет применение академических и дисциплинарных мер в соответствии с процедурами РАНХиГС.
5.2. Использование чужих текстов и данных в письменных работах слушателей допускается при условии, что указаны все источники заимствований. Отсутствие ссылок на соответствующие источники или несоблюдение правил цитирования при использовании чужих материалов способно привести к заблуждению относительно авторства слушателя, выполнившего работу, которое в данном случае отсутствует.
5.3. В случае необходимости дословного цитирования чужой работы заимствованный текст должен быть взят в кавычки и снабжен ссылкой на источник, содержащий данный текст, с указанием номера страницы. Допускается также выделение чужого текста в отдельном абзаце без кавычек, но с обязательной ссылкой на источник.
5.4. Парафраза — пересказ своими словами чужих мыслей, идей или текста. Парафраза состоит в замене слов, фразеологических оборотов или предложений при использовании чужого текста, взятого из любого опубликованного источника. Любая парафраза чужого текста должна сопровождаться ссылкой на источник. Не допускается также составлять свой текст из нескольких парафраз из одного или из большего числа источников, соединяя их

отдельными своими словами или даже предложениями или заменяя отдельные слова в оригинале. Использование парафраз свидетельствует о чрезмерной зависимости от чужих материалов и рассматривается как плагиат.

5.5. Литературные и иные источники, на которые ссылаются слушатели, должны быть указаны в библиографическом списке. Библиографический список помещается в конце письменной работы и оформляется в соответствии с установленными требованиями и правилами библиографического описания.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

7.1. Основная литература

1. Адоньева, И. Г. История. История России, всеобщая история : учебное пособие / И. Г. Адоньева, Н. Н. Бессонова. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2020. — 79 с. — ISBN 978-5-7782-4098-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/99183.html

2. Кущенко, С. В. История России. Всеобщая история (IX–XIX вв.) : учебное пособие / С. В. Кущенко. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2019. — 103 с. — ISBN 978-5-7782-4068-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/99348.html

3. Ануфриева, Е. В. История России. Схемы, таблицы, события, факты VI-XX вв : учебное пособие / Е. В. Ануфриева, Г. Б. Щеглова. — Волгоград: Волгоградский институт бизнеса, 2008. — 200 с. — ISBN 978-5-9061-7291-4. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/11323.html

7.2. Дополнительная литература

1. История России: учебник и практикум для среднего профессионального образования / К. А. Соловьев [и др.] ; под редакцией К. А. Соловьева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 241 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15877-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510103

2. Алексеев, С. В. Всемирная история с древнейших времен до начала XX века : курс лекций / С. В. Алексеев, О. И. Елисеева. — Москва: Московский гуманитарный университет, 2016. — 240 с. — ISBN 978-5-906822-84-01. — Текст: электронный// Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/74715.html

3. Всемирная история: учебник для студентов вузов / Г. Б. Поляк, А. Н. Маркова, И. А. Андреева [и др.] ; под редакцией Г. Б. Поляк, А. Н. Маркова. — 3-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 888 с. — ISBN 978-5-238-01493-7. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART:[сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/71211.html4

4. Личман, Б. В. История России с древнейших времен до конца XIX века: учебное пособие для вузов / Б. В. Личман. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 241 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10595-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/517120

6.4. Нормативные правовые документы.

1. Конституция Российской Федерации (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 01.07.2020 N 11-ФКЗ, от 06.10.2022) // Текст Конституции, включающий новые субъекты Российской Федерации — Донецкая Народная Республика, Луганская Народная Республика, Запорожская область и Херсонская область, приведен в соответствии с официальной публикацией на Официальном интернет-портале правовой информации (www.pravo.gov.ru)
2. Концепция преподавания учебного курса «История России» в вузах Российской Федерации для неисторических специальностей и направлений подготовки, реализующих программы высшего образования // Банк документов. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации. Электронный ресурс. Письмо от 20.02.2023 №МН-5/168376 https://legalacts.ru/doc/pismo-minobrnauki-rossii-ot-20022023-n-mn-5168376-o-napravlenii/?ysclid=llkh02kw6r204098236
3. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция).

7.4. Интернет-ресурсы

1. Институт русской литературы (Пушкинский дом) РАН. Библиотека литературы Древней Руси. Режим доступа: http://lib.pushkinskijdom.ru/Default.aspx?tabid=2070
2. Институт российской истории РАН. Режим доступа: http://www.iriran.ru/
3. Институт археологии РАН. Режим доступа: https://www.archaeolog.ru/ru/
4. Санкт-Петербургский институт истории РАН. Режим доступа: http://www.spbiiran.nw.ru/
5. Российская государственная библиотека. Режим доступа: https://www.rsl.ru/
6. Российская национальная библиотека. Режим доступа: http://nlr.ru/
7. Государственная публичная историческая библиотека. Режим доступа: https://www.shpl.ru/
8. Российский государственный архив древних актов: http://rgada.info/
9. Российский государственный исторический архив: https://rgia.su/
10. Российский государственный архив социально-политической истории России. Режим доступа: http://rgaspi.org/
11. Российский государственный военно-исторический архив. Режим доступа: http://ргвиа.рф/
12. Российский государственный военный архив. Режим доступа: http://rgvarchive.ru/

7.5. Иные источники.

1. Административно-территориальное устройство России: история и современность. М., 2003.
2. Административные реформы в России: история и современность. М., 2006.
3. Ананьич Б.В., Ганелин Р.Ш. Сергей Юльевич Витте и его время. СПб., 1999
4. Анисимов Е.В. Время петровских реформ. Л.,1989.
5. Бабич М.В. Государственные учреждения России XVIII в. М., 1999. Вып. 1.

6. Безотосный В.М. Россия и Европа в эпоху 1812 года: стратегия и геополитика. М., 2012.
7. Брикнер А.Г. История Екатерины Второй: в 3 т. Любое издание. Богословский М.М. Российский XVIII век. Любое издание.
8. Бушкович П. Петр Великий: борьба за власть: (1671-1725) / Пер. Н.Л. Лужецкой. СПб., 2008.
9. Верт Н. История Советского государства, 1900-1991. М., 2003.
10. Воропанов В.А. Суд и правосудие в Российской империи во второй половине XVIII – первой половине XIX в., региональный аспект. Урал и Западная Сибирь: опыт сравнительно-сопоставительного анализа. Челябинск, 2008.
11. Выскочков Л.В. Николай I. М., 2003.
12. Грегори П. Экономический рост Российской империи (конец XIX – начало XX вв.). Новые подсчеты и оценки. М., 2003.
13. Данилевский И.Н. Древняя Русь глазами современников и потомков (IX—XII вв.): Курс лекций: Учебное пособие для студентов вузов. М., 1999.
14. Ерошкин Н.П. История государственных учреждений дореволюционной России: Учебник. Любое издание.
15. Зайончковский П.А. Отмена крепостного права в России. Любое издание.
16. Зайончковский П.А. Правительственный аппарат самодержавной России в XIX веке. М., 1978.
17. Захарова Л.Г. Александр II и отмена крепостного права в России. М., 2011.
18. Зеньковский С.А. Русское старообрядчество. Духовные движения семнадцатого века. М., 1995 (и др. издания).
19. Зимин А.А. Опричнина. М., 2001.
20. Зубкова Е.Ю. Общество и реформы. 1945-1964. М., 1993.
21. Каменский А.Б. От Петра I до Павла I. М., 1999.
22. Каменский А.Б. Повседневность русских городских обывателей: Исторические анекдоты из провинциальной жизни XVIII в. М., 2006.
23. Ключевский В.О. Курс русской истории. Часть I // Ключевский В. О. Сочинения в девяти томах / Под ред. В. Л. Янина. Т. I. М., 1987.
24. Комиссаренко А.И. Русский абсолютизм и духовенство в XVIII в. М., 1990.
25. Куприянов А.И. Городская культура русской провинции. Конец XVIII – первая половина XIX. М., 2007.
26. Кучкин В.А. Русь под игом: как это было? М., 1991.
27. Кучкин В.А. Формирование государственной территории Северо-Восточной Руси в X–XIV вв. М., 1984.
28. Лукин П.В. Новгородское вече. М., 2014.
29. Лурье Я.С. Две истории Руси 15 века. СПб., 1994.
30. Медушевский А.Н. Утверждение абсолютизма в России: Сравнительно-историческое исследование. М., 1994.
31. Мироненко С.В. Самодержавие и реформы. Политическая борьба в России в начале XIX века. М., 1989.
32. Насонов А.Н. Монголы и Русь: история татарской политики на Руси // Насонов А.Н. "Русская земля" и образование территории древнерусского государства: историко-географическое исследование; Монголы и Русь: история татарской политики на Руси. М., 2002.
33. Олейников Д.И. Николай I. М., 2012.
34. Омельченко О.А. "Законная монархия" Екатерины II: Просвещенный абсолютизм в России. М., 1993.
35. Павленко Н.И. Петр Великий. М., 1990.
36. Песков А.М. Павел I. М., 1999.

37. Писарькова Л. Ф. Государственное управление России с конца XVII до конца XVIII века. М., 2007.
38. Пихоя Р.Г. Советский Союз: история власти 1945-1991. М., 1998.
39. Рабинович А. Большевики приходят к власти: Революция 1917 года в Петрограде /
40. Романов Б.А. Люди и нравы Древней Руси. М., 2013.
41. Семенова Л.Н. Очерки истории быта и культурной жизни России первой половины XVIII в. Л., 1982.
42. Сибирь в составе Российской Империи. М., 2007.
43. Синицына Н.В. Третий Рим: истоки и эволюция русской средневековой концепции (XV—XVI вв.). М., 1998.
44. Сиренов А.В. Степенная книга и русская историческая мысль XVI–XVIII вв. М.-СПб., 2010.
45. Словарь основных исторических понятий: избранные статьи. В 2 т. М., 2014. Т. 1-2.
46. Соловьев С.М. Император Александр I. Политика, дипломатия. М., 2003.
47. Соловьёв С.М. История России с древнейших времён. Тома 1-2 // Соловьёв С.М. Сочинения. Книга I. М., 1988; Том 13, глава 1 // Книга VII. М., 1991.
48. Тихомиров М.Н. Россия в XVI столетии. М., 1962. • Тихомиров М.Н. Древнерусские города. СПб., 2008.
49. Хаустов В., Самуэльсон Л. Сталин, НКВД и репрессии 1936-1938 гг. М., 2009.
50. Хлевнюк О.В., Горлицкий Й. Холодный мир: Сталин и завершение сталинской диктатуры. М., 2011.
51. Христофоров И. А. Судьба реформы: русское крестьянство в правительственной политике до и после отмены крепостного права (1830 – 1890-е годы). М., 2011.
52. Черепнин Л.В. Образование Русского централизованного государства в XIV—XV веках: Очерки социально-экономической и политической истории Руси М., 1960.
53. Шахматов А.А. История русского летописания. Т. I. Кн. 1. СПб.: «Наука», 2002; Т. I. Кн. 2. СПб.: «Наука», 2003; Т. II. СПб., 2011.
54. Яковенко Н. Очерки истории Украины в Средние века и раннее Новое время / Перевод В. Рыжковского. М., 2012.

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.
_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВПРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.02 Философия
код и наименование РПД
38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности
очная и очно-заочная форма обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.ф.н., доцент, зав.кафедрой политологии,
истории и философии Т.Н. Захарова

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента
к.с.н., доцент Е.А. Терещук

Рабочая программа дисциплины «***Философия»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Философия»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 9

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 24

6.1. Основная литература.....24

6.2. Дополнительная литература.....24

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы. **Ошибка! Закладка не определена.**

6.4. Нормативные правовые документы.....25

6.5. Интернет-ресурсы.....25

6.6. Иные источники.....26

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 26

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

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-1	Способен применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции	УК ОС-1.3	способность применять системный подход для формирования собственной гражданской и мировоззренческой позиции

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта) / трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Способен обосновывать собственную гражданскую и мировоззренческую позицию	УК ОС-1.3	на уровне знаний: демонстрирует знание основных философских категорий; структуру, формы и методы научного познания, их эволюцию
		на уровне умений: оперирует знаниями о законах развития природы общества и мышления в своей профессиональной деятельности
		на уровне навыков: владеет навыками способностью вырабатывать и формулировать свою мировоззренческую позицию.

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах: 3 з.е., 108 академических часов, 81 астрономический час

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

- ✓ очная форма обучения – 34 часов (25,5 астр.час), в том числе:
  - лекционные занятия – 16 часов (12 астр.часов);
  - семинарские занятия – 16 часа (12 астр.час);
  - консультация – 2 часа (1,5 астр.часа)

- самостоятельная работа студентов очной формы обучения – 47 час (35,25 астр.часов)
- контроль – 27 часов (20,25 астр.часов)

✓ Очно - заочная форма обучения – 14 часов (10,5 астр.час), в том числе:

- лекционные занятия – 4 часа (3 астр.часа);
- семинарские занятия – 12 часов (9 астр.часов);
- консультация – 2 часа (1,5 астр.часа)
- самостоятельная работа студентов – 54 часа (43, 5 астр.часов)
- контроль – 36 часов (27 астр.часов).

Место дисциплины в структуре ОП ВО

– Б1.О.02 «Философия» очная форма – 1 курс, 2 семестр; очно - заочная форма –1 курс, 2 семестр;

– Дисциплина реализуется после изучения: Б1.О.01 История; Б1.В.05 Логика и теория аргументации.

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

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма 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/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР/Консультация к экзамену		
Тема 1	Философия как познание мира. Предмет и структура философии. Генезис философии	9	2		2		5	О
Тема 2	Античная философия. Досократики. Классический период	10	2		2		6	О, КТЗ
Тема 3	Философская мысль Средневековья. Философия в эпоху Возрождения и Нового Времени	10	2		2		6	О, КТЗ
Тема 4	Философские направления и школы в XX и XXI вв.	10	2		2		6	О, КТЗ
Тема 5	Отечественная философия	10	2		2		6	О, КТЗ
Тема 6	Онтология как учение о бытии	10	2		2		6	О, КТЗ
Тема 7	Сущность и социальное содержание сознания. Гносеология как учение о познании	10	2		2		6	О, КТЗ
Тема 8	Базовые категории социальной философии. Философия истории	10	2		2		6	О, КТЗ

Промежуточная аттестация	27						Экз
Всего:	108	16		16	2	47	

Очно-заочная форма 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/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР/Консультация к экзамену		
Тема 1	Философия как познание мира. Предмет и структура философии. Генезис философии	8	1		1		6	О
Тема 2	Античная философия. Досократики. Классический период	8	1		1		6	О, КТЗ
Тема 3	Философская мысль Средневековья. Философия в эпоху Возрождения и Нового Времени	8	1		1		6	О, КТЗ
Тема 4	Философские направления и школы в XX и XXI вв.	8	1		1		8	О, КТЗ
Тема 5	Отечественная философия	8			2		8	О, КТЗ
Тема 6	Онтология как учение о бытии	10			2		8	О, КТЗ
Тема 7	Сущность и социальное содержание сознания. Гносеология как учение о познании	10			2		6	О, КТЗ
Тема 8	Базовые категории социальной философии. Философия истории	10			2		6	О, КТЗ
Промежуточная аттестация		36						Экз
Всего:		108	4		12	2	54	

Примечание:
** формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), контрольно-творческое задание (КТЗ).*
*** формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз).*

Содержание дисциплины

Тема 1. Философия как познание мира. Предмет и структура философии. Генезис философии.

О термине «философия», европейское греческое и неевропейские семантики. Знание, его сущностные характеристики. Типология знания. Научное, религиозное, философское знание. Философия как универсальный и синтезирующий тип знания. Эволюция понятия «философия» в истории европейского мышления.

Предмет философии как особого типа познания. Различные исторические и типологические трактовки предмета философии. Что же изучала и изучает до сих пор философия? Специфические характеристики философского познания и знания. Структура

философии: онтология, гносеология, методология, антропология, социальная философия, аксиология, этика, эстетика и другие элементы. Историчность структуры философии, современное её состояние.

Функции философии и их эволюция.

Происхождение философии: хронология, историческая эпоха, социально-экономический период, ступень цивилизации, характеристики регионов. Возникновение философской мысли в Индии, Китае, Иране, Палестине, Греции. Мифологическое и ранние формы религиозного сознания как предшественники и источники философии. Элементы научных знаний в составе философии.

Тема 2. Античная философия. Досократики. Классический период.

Зарождение и формирование философии в регионе Средиземноморья и Греции. Социально-экономические и политические характеристики греческой цивилизации. Основные философские школы и направления, натурфилософские и другие идеи. Милетская (ионийская) школа – проблематика и представители (Фалес, Анаксимандр, Анаксимен). Пифагор и пифагорейская мистическо-философская школа. Гераклит и диалектика. Элейская школа – проблематика и представители (Ксенофан, Парменид, Зенон). Демокрит и представители «атомизма».

«Высокая» классика как этап развития античной философии (вторая пол. 5 в. до н.э. - конец 4 в. до н.э.). Афинская демократия, культура и философия. Сократ, его социально-этические идеи и «диалектика». Сократические школы.

Платон и источники его взглядов, сочинения. Концепция объективного идеализма Платона: мир абсолютных идей, категории бытия, небытия, материи, мира видимого. Диалектика Платона. Концепция познания как «воспоминания» в гносеологии Платона. Социально-политические идеи и Спарта. Теория бессмертия души.

Аристотель, его сочинения. Метафизика, онтология, учение о соотношении между понятиями и чувственным бытием. Теория познания и опыт. Логика Аристотеля и учение о методе. Учение о государстве. Элементы экономической теории.

Эллинистический период в философии. Римская империя и греческая философия, стоицизм, скептицизм, эпикуреизм. Неоплатонизм.

Тема 3. Философская мысль Средневековья. Философия эпохи Возрождения и Нового времени.

Период Средневековья в Европе: хронология, социально-экономические и политические характеристики. Особый фактор – возникновение христианства и его роль в изменении философской традиции, типе мышления и мировоззрения.

Раннее христианство («четыре доктора церкви»), патристика (отцы церкви), возникновение христианской философии и христианские догматы (Никейский Собор 325 г. н.э.). Философия и теология Аврелия Августина.

Период схоластики в европейской философии. Идеи и представители ранней схоластики (Иоанн Скотт Эриугена, Ансельм Кентерберийский, Иоанн Росцелин). Идеи и представители средней схоластики (Фома Аквинский, Абеляр, Авэрроэс). Идеи и представители поздней схоластики (Дунс Скотт, Уильям Оккам).

Проблемы соотношения веры и знания, двойственности истины, универсалий и реалий, философии и религии в средневековой философии. Социально-политические идеи средневековья – концепция «двух мечей» и соотношения власти светской и церковной.

Экономические идеи в средневековых монастырях и орденах.

Характеристика эпохи. Основные идеи эпохи – идеи возрождённой натурфилософии, гуманизма, теории познания, искусства. Проблемы взаимоотношений религии и философии, науки (Николай Кузанский, Джордано Бруно). Социально-политические теории (Никколо Макиавелли).

Основные течения и школы философии Нового времени. Эмпиризм, его онтологические, гносеологические, методологические идеи (Фрэнсис Бэкон). Социально-политические, этические и экономические воззрения Ф.Бэкона. Рационализм, его онтологические, гносеологические, методологические идеи (Рене Декарт). Пантеизм Б.Спинозы, монадология Г.В.Лейбница. Английская философия и социально-политические теории (Томас Гоббс, Джон Локк). Английский субъективный идеализм (Джордж Беркли, Давид Юм).

Основные идеи Французского Просвещения.

Немецкая классическая философия.

Тема 4. Философские направления и школы в XX и XXI вв.

Социально-экономические и политические черты исторического периода.

Многообразие философских направлений и школ данного периода и их исторические предшественники. Место и роль позитивизма, неокантианства, марксизма, экзистенциализма. Эволюция позитивизма, «второй» позитивизм, неопозитивизм, постпозитивизм. Философия психоанализа (фрейдизм и неофрейдизм). Философские идеи в герменевтике. Постмодернистские идеи в философии. Социально-философские концепции (индустриального, постиндустриального, информационного общества и др.). Кризис современного общества и его отражение в современной философии.

Тема 5. Отечественная философия.

Генезис и становление философии в России. Исторические споры о возникновении философии. Этапы и периоды формирования философии в России. Допетровская Русь московского царства – летописи, сказания и мифы, концепция «Москва – Третий Рим». Эпоха Петра 1 – формирование мировоззрения императорской России и роль в этом европейской социально-политической философии и исторического знания. Философская мысль русского Просвещения, её социально-политические направления. Мировоззренческая концепция «Самодержавие, православие, народность». Основные течения в философии России Х1Х в., базовые идеи и представители. Марксизм в России. Русская философия «серебряного века» в России и в эмиграции. Философия в СССР.

Тема 6. Онтология как учение о бытии.

Онтология – составной элемент философии. Бытие, его определение, атрибутивные качества. Сущность бытия. Многообразие форм бытия и проблема типологии бытия. Материальное и идеальное бытие. Материя как один из типов бытия. Объективная реальность. Материя и сознание. Виды материи. Пространство, время, движение – формы существования материи, их атрибутивные качества. Современные научные концепции пространства, времени, движения. Бытие человеческого существования. Социальное бытие. Бытие предметного мира. Бытие ценностного мира.

Понятие природы в истории философии. Натурфилософские концепции природы в истории философии.

Тема 7. Сущность и социальное содержание сознания. Гносеология как учение о познании.

Сознание как философская категория, специфика соотношения с категорией материи. Определение категории сознания, атрибутивные качества сознания. Сознание и мозг, психофизиологическая проблема, сознание как высшая функция мозга. Сознание есть отражение. Проблема идеальности сознания как его сущности. Сознание – идеальный тип бытия.

Социальное содержание сознания. Сознание как следствие социальных качеств человека и как продукт функционирования общества. Роль труда, языка в возникновении сознания. Сознание и бессознательное. Сознание как субъективная реальность личности.

Современные концепции структуры сознания. Элементы структуры сознания: мышление, воля, эмоции, память, самосознание - их свойства.

Сознание как познание и знание. Гносеология, её место в структуре философии в разных периодах истории философии. Определение гносеологии. Предмет гносеологии. Особенности философского исследования процесса познания и его итога – знания. Роль естественнонаучного знания и его принципов в формировании гносеологии на различных исторических этапах развития философии. Социально-историческое содержание познания.

Основные типы познания и знания: донаучный, научный, вненаучный, философский. Их характерные качеств. Структура процесса познания. Чувственное и рациональное познание. Эмпирическое и теоретическое познание.

Проблема истины в гносеологии. Методология как учение о методах.

Тема 8. Базовые категории социальной философии. Философия истории.

Общество и его определения. Общество и исторический процесс как особый тип бытия, надприродная реальность. Части общественного бытия: социальное бытие, идеальное бытие, предметное бытие. Структура общества и её формы. Инвариантные элементы общества: социальный субъект, социальные отношения, социальные действия.

Сферы общества, их характерные черты, исторические типы взаимосвязей.

Развитие общества как естественноисторический процесс: источники развития и субъекты. Формирование истории как всемирной истории, исторические типы всемирности (глобальности) истории. Проблема периодизации исторического процесса. Концепция «дикость, варварство, цивилизация, культура». Теория общественно-экономических формаций. Теория «доиндустриального, индустриального, постиндустриального» общества. Концепция цивилизаций.

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

Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

В ходе реализации дисциплины: Б1.О.02 Философия используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1	Философия как познание мира. Предмет и структура философии. Генезис философии	опрос, контрольно-творческое задание
Тема 2	Античная философия. Досократики. Классический период	опрос, контрольно-творческое задание
Тема 3	Философская мысль Средневековья. Философия в эпоху Возрождения и Нового Времени	опрос, контрольно-творческое задание
Тема 4	Философские направления и школы в XX и XXI вв.	опрос, контрольно-творческое задание
Тема 5	Отечественная философия	опрос, контрольно-творческое задание
Тема 6	Онтология как учение о бытии	опрос, контрольно-творческое задание

Тема 7	Сущность и социальное содержание сознания. Гносеология как учение о познании	опрос, контрольно-творческое задание
Тема 8	Базовые категории социальной философии. Философия истории	опрос, контрольно-творческое задание

Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и заданиям.

Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выполнение контрольно-творческих заданий.

Критерии оценивания устных ответов на вопросы преподавателя по теме занятия:

- правильность и полнота ответа

Критерии оценивания выполнения контрольно-творческого задания:

- показ автором знания теории вопроса и понятийного аппарата,
- понимание механизма реально осуществляемой практики,
- выделение ключевых проблем исследуемого вопроса и их решение.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, выполнения контрольно-творческого задания.

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

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

Тема 1. Философия как познание мира. Предмет и структура философии. Генезис философии

Основные термины по теме:

Мифология, религия, наука, антропоморфизм, социоморфизм, гилозоизм, анимизм, политеизм, Протофилософия, онтология, космология, космогония, гносеология, эпистемология, антропология, социальная философия, аксиология, этика, эстетика, материализм, идеализм, дуализм, субъективная реальность, объективная реальность, материализм, идеализм, субъективный идеализм, объективный идеализм, сенсуализм, солипсизм, догматизм, диалектика, скептицизм, агностицизм, релятивизм.

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. Философия и мифология. Генезис философии.
4. Понятие философии, ее структура и функции.
5. Основной вопрос философии и его современное решение.

Вопросы для подготовки к контрольному заданию на семинаре:

1. Определение понятия философского знания.

2. Предмет философии.
3. Понятие мировоззрения.
4. Структура мировоззрения.
5. Каково соотношение философии и науки, философии и искусства, религии и мифологии?
6. Предназначение онтологии, гносеологии и аксиологии, их соотношение и место в философии.
7. Обладает ли философия своим языком? В чем состоит его особенность?
8. Каковы отличительные признаки философского текста?
9. В чем состоят мировоззренческая и методологическая функции философии?
10. Является ли религия философией? Может ли философия быть религией?
11. Какие суждения о философии вам известны?
12. В чем выражается значение философии в жизни человека?

Тема 2. Античная философия. Досократики. Классический период

Основные термины по теме:

Первоначало (архэ), эпос, теогония, мистерии, орфизм, политеизм, эллинизм, субстрат, апейрон, космос, логос, апория, майевтика, эйдос, демиург, Единое, анамнезис, метемпсихоз, метафизика, энтелехия, материя и форма, гедонизм, кинизм, пифагореизм, эпикуреизм, стоицизм, гностицизм, неоплатонизм, эманация.

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Особенности и периодизация античной философии.
2. Досократовский период. Проблема первоначала и натурфилософские идеи.
3. Демокрит и философия атомизма.
4. Софисты, их позитивная и негативная роль в развитии философского знания.
5. Этическое учение и философский метод Сократа.
6. Философская система идеализма Платона.
7. Философская и научная картина мира Аристотеля.
8. Проблема поисков счастья: эпикуреизм, стоицизм, скептицизм, кинизм.

Вопросы для подготовки к контрольному заданию на семинаре:

1. Охарактеризуйте религиозно-мифологическое мировоззрение в древнегреческом эпосе.
2. Каковы социально-исторические условия формирования философии в Древней Греции: мир и культура полиса.
3. Этапы развития античной философии.
4. Натурфилософские учения милетской школы: Фалес, Анаксимандр, Анаксимен.
5. Элейская школа: учение о бытии. Диалектика Гераклита.
6. Механизм и атомизм: Эмпедокл, Анаксагор, Демокрит. Пифагорейская школа и учение о числах.
7. Сократ и учение о знании.
8. Платон: учение об идеях.
9. Раскройте смысл учения о государстве Платона. Объясните с позиций учения об идеях понятие «платоническая любовь».
10. Философия Аристотеля. Понятие метафизики, по Аристотелю. Вклад Аристотеля в развитие формальной логики.
11. Философия эллинизма. Этика стоицизма и эпикурейства.

12. «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?
13. «Я знаю только то, что ничего не знаю». На какой философский метод опирается автор данного суждения?
14. «Человек есть мера всех вещей…» — какую философскую концепцию обозначает это высказывание?

Тема 3. Философская мысль Средневековья. Философия в эпоху Возрождения. Философия Нового времени.

Основные термины по теме:

Патристика, схоластика, мистика, эзотерия, экзегетика, апологетика, ортодоксия, теоцентризм, теология, теодицея, пантеизм, панэнтеизм, теократия, томизм, универсалии, номинализм, реализм, концептуализм, акциденция, атрибут, эсхатология, креационизм, сентенция, фидеизм, алхимия, «философский камень», «бритва Оккама».

Гуманизм, возрождение, ренессанс, пантеизм, скептицизм, неоплатонизм, натурализм, гелиоцентризм, индивидуализм, антропоцентризм, «интеллектуальная интуиция», «ученое незнание», утопия.

Эмпиризм, рационализм, сенсуализм, метафизика, просвещение, индукция, дедукция, «врожденные идеи», деизм, атеизм, монизм, дуализм, субстанция, модус, механистический детерминизм, монада, монадология, интуиция, картезианское мышление, фатализм, «естественное право», «общественный договор».

Трансцендентный, имманентный, трансцендентальный, феноменальный, ноуменальный, априорный, апостериорный, практический разум, категорический императив, рассудок и разум, «вещь-в-себе», явление, антиномии, телеологизм, абсолютный дух, отчуждение, тезис, антитезис, синтез, становление, развитие, наукоучение, интеллектуальная интуиция, «философия тождества», антропологический принцип, эвдемонизм.

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Характерные особенности культуры и философии средневековья.
2. Раннехристианская философия: Аврелий Августин.
3. Аристотелизм Фомы Аквинского. Обоснование принципов христианской теологии.
4. Спор о природе общих понятий: реализм и номинализм. Поздняя схоластика :номинализм Дунса Скота и Уильяма Оккама.
5. Гуманизм раннего Возрождения. Проблема достоинства и свободы человека.
6. Неоплатонизм в эпоху Возрождения. Пантеизм и диалектика в учении Николая Кузанского и Джордано Бруно.
7. Социально-политические воззрения Никколо Макиавелли.

Вопросы для подготовки к контрольному заданию на семинаре:

1. Основная характеристика средневековой философии в сопоставлении с Античной.
2. Августин "О граде Божьем": как в нем проявлено учение о трансценденции?
3. В чем сущность спора о вере и знании в средневековой мысли?
4. Как вы понимаете высказывание Оригена о том, что зло (дьявол) — это небытие, прикидывающееся бытием? Как зло может стать порождением блага?
5. Что означает тезис «Философия — служанка богословия»?
6. Что возрождается в философии Возрождения?
7. Раскройте новое понимание природы в философии Возрождения.
8. Почему Данте называют предтечей ренессансного мышления?
9. Проблема индивидуальности, свободы и творчества в литературе Возрождения.

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Основные направления в теории познания Нового Времени.
2. Эмпиризм Ф. Бэкона. Разработка индуктивного метода познания.
3. Дуализм Декарта и идея научного метода. Роль "картезианского сомнения" в познании.
4. Философия И. Канта: революция в гносеологии, антиномии как форма диалектики, понятие категорического императива.
5. Философская система и диалектический метод Г.В.Ф. Гегеля.
6. Антропологический материализм Л. Фейербаха.
7. Историческая философия К. Маркса. Проблема отчуждения.

Вопросы для подготовки к контрольному заданию на семинаре:

1. В чем смысл и значение научной революций XVII века?
2. Кому принадлежит известное изречение «Знание — сила»? Как вы понимаете это высказывание?
3. Объясните принцип картезианского сомнения: «Я мыслю, следовательно, существую», — раскройте философскую позицию автора данного суждения.
4. Кому принадлежит тезис: «Свобода есть осознанная необходимость»? К какому направлению относятся философские взгляды автора?
5. «Без глаза не было бы цветов, без уха не было бы звуков». Как называется эта философская позиция.
6. Что такое «чистое познание» по Канту? Назовите его компоненты. Приведите примеры априорного и апостериорного знания.
7. В чем состоит диалектический метод Г.В.Ф. Гегеля?
8. «Феноменология духа» Гегеля: история индивидуального развития и духовная история мировой.
9. Раскройте проблему отчуждения в марксистской философии.

Тема 4. Философские направления и школы в XX и XXI вв.

Основные термины по теме:

Сциентизм, иррационализм, экзистенциализм, феноменология, позитивизм, неопозитивизм, постпозитивизм, технократия, «творческая эволюция», неотомизм, историцизм, психоанализ, герменевтика, структурализм, «жизненный мир», дискурс, деконструкция, «пограничная ситуация», сублимация, коммуникация, постмодернизм, верификация, фальсификация.

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Характерные особенности современной западной философии. Критика классической философии.
2. «Философия жизни» в XIX — XX веках.
3. Исторические формы позитивизма. Спор вокруг метафизики.
4. Иррационализм. Бессознательное и психоанализ.
5. Человек в мире и мир человека: экзистенциализм.

Вопросы для подготовки к контрольному заданию на семинаре:

1. Прокомментируйте философский мотив Артура Шопенгауэра о том, что у жизни нет цели вообще, что она — бездушное движение, лишенное цели.
2. Как вы понимаете идеи Ф. Ницше о вечном возвращении?

3. В чем суть оригинальной концепции Ф. Ницше о сверхчеловеке?
4. Раскройте смысл понятий «вечное возвращение» и «переоценка ценностей».
5. Что означает фраза «существование предшествует сущности»? В каком направлении современной философии развивалась эта концепция?
6. В чем специфика феноменологических методов мышления?
7. Что такое «Я», «сверх-Я», «Оно»? Какие направления в философии используют эти понятия?
8. Каковы главные направления и принципы философии языка?
9. Каков философский смысл понятий «модернизм» и «постмодернизм»?

Тема 5. Отечественная философия

Основные термины по теме:

Исихазм, нестяжатели, иосифляне, любомудрие, нигилизм, анархизм, гегельянство, всеединство, софийность, соборность, византизм, славянофильство, западничество, почвенничество, историософия, богочеловек, боготворчество, богоискательство, персонализм, «разумный эгоизм», космизм, субъективный метод в философии.

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Становление русской философии в XI–XVIII вв. Г.С. Сковорода.
2. Раннее Просвещение. Материализм М.В. Ломоносова и антропология А.Н. Радищева.
3. Русская философия XIX века. Философские идеи П.Я. Чаадаева. Славянофильство и западничество.
4. Философия всеединства В.С. Соловьева.
5. Русский космизм.
6. Развитие русской философии в XX веке. Религиозные искания. Позитивизм.

Вопросы для подготовки к контрольному заданию на семинаре:

1. В чем выражается специфика русской философии? Каково ее значение и роль в мировой культуре?
2. Какие проблемы наиболее типичны для отечественной философской мысли?
3. Какое влияние на развитие русской философии оказало византийское христианство и православная церковь?
4. Что означают термины «богоискательство» и «богостроительство»?
5. Какие направления можно выделить в рамках русского космизма?
6. Какие основные школы сформировались в отечественной философии в конце XIX — начале XX вв.?
7. В чем особенности развития отечественной философии в 20–80-е гг. XX в.?

Тема 6. Онтология как учение о бытии

Основные термины по теме:

Бытие, субстанция, субстрат, сущее, сущность, существование, феноменальное бытие, ничто, реальность, действительность, детерминизм, картина мира, фундаментальное бытие, феномен, монизм, дуализм, плюрализм, опредмечивание, распредмечивание.

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Категория бытия, ее философский смысл и специфика.
2. Проблема единства мира. Основные модели бытия: монизм, дуализм, плюрализм.

3. Основные формы бытия, их диалектическая взаимосвязь и специфика.
4. Современные трактовки бытия.

Вопросы для подготовки к контрольному заданию на семинаре:

1. Можно ли отождествить категории бытия и материи, бытия и мышления? Какие философские позиции в итоге могут получиться?
2. В чем заключается специфика человеческого бытия?
3. Раскройте внутренние противоречия природного, духовного и социального бытия.
4. Какому древнему философу принадлежит высказывание: «бытие есть, а небытия нет»? Объясните его смысл. Какими качествами обладает такое бытие?
5. «Язык — дом бытия». Кто из современных западных философов высказал эту мысль? Поясните связь между словом, мыслью и бытием.
6. Что является противоположностью категории бытия в философии? Приведите примеры из истории философии.

Тема 7. Сущность и социальное содержание сознания. Гносеология как учение о познании

Основные термины по теме:

Сознание, бессознательное, самосознание, подсознание, воля отражение, идеальное, рефлексия, когнитивный уровень, мышление, разум, рассудок, воля, эмоции, интуиция, интеллект, рефлекс, архетип, психоанализ, сублимация, вытеснение, внимание, память, психика, язык, знак, образ, значение, кибернетика, деятельностный подход, интенциональность, искусственный интеллект. Знание, чувственное, рациональное, теоретический и эмпирический уровни познания, когнитивная сфера, ощущение, восприятие, представление, понятие, суждение, умозаключение, абстрактное, гносеологический образ, знак, значение, мышление, рассудок, разум, интуиция, чувство, истина, заблуждение, ложь, опыт.

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Понятие сознания в философии. Генезис сознания. Биологическое и социальное в сознании.
2. Сознание и мозг. Сознание и язык.
3. Бессознательное, его специфика и роль.
4. Субъект и объект познания. Структура и формы знания.
5. Особенности чувственного и рационального в познании.
6. Проблема истины и заблуждения. Критерии, формы и виды истины.
7. Диалектика познавательного процесса.

Вопросы для подготовки к контрольному заданию на семинаре:

1. «Мозг выделяет мысль, так же как печень выделяет желчь. Мозг материален, печень материальна, желчь материальна, значит, и мысль должна быть материальна». Проанализируйте это высказывание.
2. Мысль не существует вне языковой оболочки. Дайте философский анализ этого суждения.
3. Можно ли считать творчество главным отличием человеческого сознания от машинного интеллекта? Согласны ли вы с высказыванием А. Эйнштейна о том, что машина будет в состоянии решать какие угодно проблемы, но никогда не сумеет поставить хотя бы одну.
4. Существует известная теория познания. Суть ее выражена в следующих словах: "…ведь искать и познавать — это как раз и значит припоминать… А ведь найти знание в самом себе — это и значит припомнить, не так ли?"

а) Как называется данная теория?
б) Кто был ее автором?
в) Какой смысл вкладывается в "припоминание"?
г) Что общего между данной теорией и методами научного поиска?

5. Прочтите высказывание Ф. Бэкона: "Человек, слуга и истолкователь природы, столько совершает и понимает, сколько постиг в порядке природы делом или размышлением и свыше этого он не знает и не может".
   а) Какую роль человеку отводит в процессе познания Ф. Бэкон? Должен ли исследователь ждать, когда природа сама себя проявит или он должен активно включаться в научный поиск?
   б) Ограничивает ли Ф. Бэкон человеческие возможности в деле изучения природы? Поясните свой ответ.
6. "Те, кто занимался науками, были или эмпириками или догматиками. Эмпирики, подобно муравью, только собирают и довольствуются собранным. Рационалисты, подобно пауку, производят ткань из самих себя. Пчела же избирает средний способ: она извлекает материал из садовых и полевых цветов, но располагает и изменяет его по своему умению. Не отличается от этого и подлинное дело философии".
   а) Согласны ли вы с Бэконом?
   б) Почему Бэкон сравнивает свой метод с пчелой?
   в) Подтвердите конкретными примерами тесный и нерушимый союз опыта и рассудка в науке и философии.
7. Ф. Бэкон формулирует понятия призраков, которые встречаются в ходе познания:
8. "Есть четыре вида призраков, которые осаждают умы людей… Назовем первый вид призраков — призраками рода, второй — призраками пещеры, третий — призраками рынка и четвертый — призраками театра".
   а) Какое содержание вкладывает Ф. Бэкон в понятие "призрак"?
   б) Какой смысл несет в себе каждый из призраков?
   в) Какой способ избавления от призраков познания предлагает Бэкон?
9. И. Кант замечал в "Критике чистого разума": "Рассудок ничего не может созерцать, а чувства ничего не могут мыслить. Только из соединения их может возникнуть знание". Прокомментируйте это умозаключение.
10. "Познание духа есть самое конкретное и потому самое высокое и трудное. Познай самого себя — это абсолютная заповедь ни сама по себе, ни там, где она была высказана исторически, не имеет значение только самопознания, направленного на отдельные способности, характер, склонности и слабости индивидуума, но значение познания того, что подлинно в человеке, подлинно в себе и для себя, — познание самой сущности как духа… Всякая деятельность духа есть поэтому постижение им самого себя, и цель всякой истинной науки состоит только в том, что дух во всем, что есть на небе и на земле, познает самого себя".
    а) Какая форма гносеологии представлена в данном суждении?
    б) Корректно ли сократовский принцип "познай самого себя" расширять до "познания самой сущности как духа"?
11. Однажды Гегель на замечание, что его теории не согласуются с фактами, ответил: "Тем хуже для фактов". Как соотносятся теория и действительность?
12. По образному сравнению В. Гете: "Гипотеза — это леса, которые возводят перед зданием и сносят, когда здание уже готово; они необходимы для разработчика; он не должен только принимать леса за здание". Против каких ошибок в познании предостерегает Гете?
13. В курьезах науки имеет место следующий факт. Если докладчик сообщал, что все его экспериментальные результаты прекрасно подтверждают предсказание теории,

то физик П. Л. Капица замечал: "Ну что ж, вы сделали хорошее "закрытие". В науке существенный шаг вперед делает тот, кто обнаруживает явление, которое не может быть объяснено в рамках существующих представлений". Прокомментируйте.

Тема 8. Базовые категории социальной философии. Философия истории

Основные термины по теме:

Антропосоциогенез, филогенез, онтогенез, практика, этика, эстетика, деятельность, труд, индивид, индивидуальность, личность, отчуждение, философская антропология. Общество, социальная среда, общественное бытие и сознание, общественная формация, производительные силы, производственные отношения, социальная группа, класс, страты, стратификация, историческая общность, государство, гражданское общество, идеология, общественная психология, массовое сознание, субъект истории, движущие силы истории, индустриальное и постиндустриальное общество, социальное прогнозирование, общественный прогресс.

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Проблема становления человека. Биологическое и социальное в человеке. Структура человеческой деятельности и ее основные формы.
2. Этическая и эстетическая характеристика человеческого бытия. Вопрос о смысле жизни человека. Различные позиции в философии.
3. Понятие общества. Материальное и идеальное в бытии общества.
4. Социальная структура как многоуровневое образование.
5. Социальный прогресс и его критерии. Специфика законов общественного развития.

Вопросы для подготовки к заключительному контрольному заданию на семинаре:

1. Почему абстрактный индивид не может быть точкой отсчета при характеристике человека?
2. Исключает ли проекция человека на систему общественных отношений рассмотрение человека как личности? «Фейербах сводит религиозную сущность к человеческой сущности. Но сущность человека не есть абстракт, присущий отдельному индивиду. В своей действительности она есть совокупность всех общественных отношений…Фейербах не видит… что абстрактный индивид, подвергаемый им анализу, в действительности принадлежит к определенной общественной форме».
3. Какое место мыслящий дух занимает в системе саморазвития разума?
4. В чем смысл самопознания духа? «Природа как таковая в своем стремлении к своему внутреннему углублению не доходит до этого для-себя-бытия, до сознания самой себя; животное — совершеннейшая форма этого внутреннего углубления — представляет собою только чуждую всему духовному диалектику перехода от одного единичного, наполняющего всю его душу ощущения к другому равным образом единичному ощущению, столь же исключительно в нем господствующему. Только человек впервые поднимается от единичности ощущения к всеобщности мысли, к знанию о самом себе, к постижению своей субъективности, своего «я», — одним словом, только человек есть мыслящий дух и этим — и притом единственно только этим — существенно отличается от природы».

«Мышление составляет не только субстанцию внешних вещей, но также и всеобщую субстанцию духовного. Во всяком человеческом созерцании имеется мышление. Мышление есть также всеобщее во всех представлениях, воспоминаниях и вообще в каждой духовной деятельности, во всяком хотении, желании и т.д. Все они представляют собой дальнейшие спецификации мышления. Если мы будем так

понимать мышление, то оно выступит в совершенно ином свете, чем в том случае, когда мы только говорим: мы обладаем способностью мышления наряду с другими способностями, как например, созерцанием, представлением, волей и т.д. Если мы рассматриваем мышление как подлинно всеобщее всего природного, а также всего духовного, то оно выходит за пределы всех их и составляет основание всего. От этого понимания мышления в его объективном значении (как nous) мы можем непосредственно перейти к мышлению в субъективном смысле, объяснить, что оно такое. Мы говорили, что человек есть прежде всего мыслящее существо, но вместе с тем говорим, что оно есть созерцающее существо, волящее существо и т.д.».

5. Что означает выражение Сартра: «Человек осужден быть свободным»? О какой свободе идет речь?
6. Если все дозволено, то значит ли это нравственную безответственность человека? «Нет никакой природы человека, как нет и Бога, который бы ее задумал… Он есть лишь то, что сам из себя делает… Если существование действительно предшествует сущности, то человек ответствен за то, что он есть…, экзистенциализм отдает каждому человеку во владение его бытие и возлагает на него полную ответственность за существование… Достоевский как-то писал, что «если Бога нет, то все дозволено». Это — исходный пункт экзистенциализма. В самом деле, все дозволено, если Бога не существует, а потому человек заброшен, ему не на что опереться ни в себе, ни вовне… Если Бога нет, мы не имеем перед собой никаких моральных ценностей и предписаний, которые оправдывали бы наши поступки. Таким образом, ни за собой, ни перед собой — в светлом царстве ценностей — у нас не имеется ни оправданий, ни извинений. Мы одиноки, и нам нет извинений. Это и есть то, что я выражаю словами: человек осужден быть свободным… Однажды брошенный в мир, отвечает за все что делает… Человек ответствен за свои страсти. Заброшенность предполагает, что мы сами выбираем наше бытие. Заброшенность приходит вместе с тревогой…

Выбор возможен в одном направлении, но невозможно не выбирать. Я всегда могу выбрать, но я должен знать, что даже в том случае, если ничего не выбираю, тем самым я все-таки выбираю… Если верю, что, находясь в какой-то ситуации…, я вынужден выбирать какую-то позицию, то, во всяком случае, я несу ответственность за выбор… Даже если никакая априорная ценность не определяет моего выбора, но все же не имеет ничего общего с капризом… Мы определяем человека лишь в связи с его решением занять позицию. Поэтому бессмысленно упрекать нас в произвольности выбора».

7. Как связаны бунт и революция со свободой? В чем оправдание революционного бунта и в чем его историческая несправедливость?
8. Почему Камю называет свободу «страшным словом»?
9. Сравните смысл слова «закон» в словосочетаниях «закон физики», «правовой закон», «закон общественного развития».
10. Является ли социальность внутренним или внешним качеством бытия человека?
11. Есть ли в человеческой истории смысл, цель, направленность? Предполагает ли концепция прогресса наличие этих факторов в истории?
12. Формирование образа врага — это сознательное манипулирование общественным мнением. Прокомментируйте этот феномен.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Сущность и понятие бытия. Типология бытия.
2. Понятие материи и основные её качества.
3. Пространство, время, движение как формы существования материи.
4. Сознание как отражение и как функция мозга.

5. Социально-историческое содержание сознания.
6. Типы знания и их основные характеристики.
7. Структура познания: чувственная и рациональная формы познания.
8. Эмпирический и теоретический уровни познания.
9. Понятие метода. Определение методологии как части философии.
10. Диалектика и метафизика как философские методы.
11. Системный метод.
12. Сущность общества и его основные элементы.
13. Материальное и идеальное в обществе.
14. Понятие субъекта в социальной философии.
15. Биологическое и социальное в человеке.
16. Личность и её социальные характеристики.
17. Понятие ценности. Место и роль ценностей в сознании и действии личности.
18. Мораль и право как регулятивные нормы в обществе.
19. Религиозные ценности в обществе.
20. Россия как цивилизация.

Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-1	Способен применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции	УК ОС-1.3	способность применять системный подход для формирования собственной гражданской и мировоззренческой позиции

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС – 1.3. способность применять системный подход для формирования собственной гражданской и мировоззренческой позиции	Способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия с учетом этнических, религиозных отличий для решения управленческих задач	- демонстрирует знание основных философских категорий; структуру, формы и методы научного познания, их эволюцию - оперирует знаниями о законах развития природы общества и мышления в своей профессиональной деятельности - владеет навыками способностью вырабатывать и формулировать свою мировоззренческую позицию

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и заданиям

Вопросы к экзамену:

1. Философия, ее предмет и функции.
2. Место и роль философии в обществе.
3. Античная философия: происхождение, особенности и судьба.
4. Античная философия: досократический период.
5. Античная философия: классический период.
6. Философия в Древнем Китае и Индии.
7. Философия Средневековья: особенности и этапы развития.
8. Философия Нового времени: эмпиризм и рационализм.
9. Философия эпохи Просвещения.
10. Философия мысль XX и начала XXI века: основные школы и течения.
11. Философия мысль XX и начала XXI века: постмодернизм.
12. Философия мысль XX и начала XXI века: философия позитивизма, неопизитивизма и постпозитивизма.
13. Философия мысль XX и начала XXI века: фрейдизм и неофрейдизм.
14. Философия мысль XX и начала XXI века: экзистенциализм.
15. Русская философия мысль: истоки, особенности и судьба.
16. Немецкая классическая философия: И. Кант.
17. Немецкая классическая философия: Г. Гегель.
18. Немецкая классическая философия и философия марксизма.
19. Бытие как философия категория. Философское учение о бытии. Формы бытия.
20. Материя, пространство, время, движение.
21. Сознание как философская проблема.
22. Вера и знание: проблема взаимоотношений.
23. Научная, религиозная и философская картина мира.
24. Теория познания: основные концепции и проблемы.
25. Структура философского знания.
26. Познание и философская методология.
27. Детерминизм и индетерминизм: философское понимание.
28. Философские концепции истины.
29. Особенности социально-научного познания.
30. Общество как предмет философского анализа.
31. Общество и природа. Сущность экологической проблемы.
32. Основные философские направления.
33. Философское понимание человека.
34. Формационный и цивилизационный подход к анализу исторического процесса.
35. Ценности: природа и сущность.
36. Понятие цивилизаций и исторический процесс.
37. Духовная жизнь общества: понятие и сущность.
38. Концепции постиндустриального и информационного общества.
39. Гражданское общество: природа и сущность.
40. Глобальные проблемы современности: истоки, сущность и перспективы решения.
41. Глобализация: истоки, сущность, противоречия. Философские проблемы морали.
42. Научное знание: специфика и структура.
43. Материальное и идеальное.
44. Мораль как проблема философии.

Тематика заданий (в форме эссе)

1. Философия как школа мышления.
2. Социальные функции философии.
3. В чём различие философии и мировоззрения.
4. Характерные черты древневосточной философии.
5. Особенности философии Древней Греции.

6. Основные этапы развития древнегреческой философии.
7. Основные черты и проблемы философии Средневековья.
8. О соотношении веры и знания в схоластической философии.
9. Основные идеи философии эпохи Возрождения.
10. Что такое эмпиризм в философии Нового времени.
11. Что такое рационализм в философии Нового времени.
12. Теория общественного договора (Т.Гоббс, Дж.Локк, Ж-Ж.Руссо).
13. Отличительные черты немецкой классической философии.
14. Теоретические взгляды марксизма о развитии общества.
15. Основные этапы эволюции философии в России.
16. Что такое западничество в русской философии.
17. Что такое славянофильство в русской философии.
18. Основные проблемы развития философии в СССР.
19. Основные течения философии в Европе XX в.
20. Психика и сознание. Что такое сознание.
21. Структура сознания.
22. Идеальная сущность и социальная природа сознания.
23. Предмет и функции гносеологии в структуре философии.
24. Особенности научного типа познания.
25. Специфика философского познания.
26. Структура процесса познания.
27. Чувственная и рациональная формы познания.
28. Эмпирический и теоретический уровни познания.
29. Основные категории социальной философии.
30. Что такое общество, его структура.

Варианты заданий на экзамен

1. В каких суждениях выражается причинная связь между явлениями?

а) если яблоко красное, то оно сладкое;

б) если число делится на 6, то оно делится на 3;

в) материя первична, а сознание вторично;

г) трудовая деятельность людей способствовала формированию языка и мышления.

2. От приведенных ниже понятий образуйте особенное и единичное.

а) экономика;

б) государство.

3. Докажите приведенное ниже высказывание на примерах.

Соотношение качества и количества можно выразить следующим образом: ни качества, как такового, ни чистого количества в природе не существует, ибо все существующее представляет собой единство качества и количества.

4. Какие из перечисленных ниже явлений материальны? Аргументируйте свой ответ.

а) головная боль;

б) болезнь;

в) мираж;

г) галлюцинации;

д) сновидения;

е) отражение в зеркале;

ж) тень человека;

з) производственные отношения;
и) события прошлого;
к) абсолютный вакуум;
л) созвездия;
м) информация.

5. Эквивалентны ли суждения? Обоснуйте свой ответ.
а) все объекты материальны;
б) все объекты состоят из материи.

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе

	практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

– обучающемуся выставляется оценка «неудовлетворительно» если обучающийся набрал менее 50 баллов,

– оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 65 баллов;

– оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 66 до 75 баллов;

– оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 76 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

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 организации самостоятельной работы обучающихся

Список вопросов для самостоятельной подготовки к опросам по темам приведен в рабочей программе по дисциплине в п. 4.2.

Методические указания по подготовке к опросу

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

Методические указания для обучающихся по выполнению контрольно-творческого задания.

Контрольно-творческие задания являются одной из основных форм текущего контроля преподавателем работы обучающегося и представляет собой письменный ответ на вопрос, который рассматривается в рамках дисциплины.

Алгоритм написания контрольно-творческого задания. Внимательно прочтите все темы (высказывания), предлагаемые для написания контрольно-творческого задания. 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 контрольно-творческого задания 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 контрольно-творческого задания 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.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.1. Основная литература

1. *Ивин, А. А.* Философия : учебник для академического бакалавриата / А. А. Ивин, И. П. Никитина. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 478 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-4016-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/425236

2. Философия и методология науки : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / В. И. Купцов [и др.] ; под научной редакцией В. И. Купцова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 394 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-05730-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/441278

3. Singh Kapil DevCreating Your Own Qualitative Research Approach: Selecting, Integrating and Operationalizing Philosophy, Methodology and Method // Vision (09722629). – Jun2015. – Vol. 19. – Issue 2. – P. 132–146.

6.2. Дополнительная литература

Голубкова, Л. Г. Философия управления : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Л. Г. Голубкова, В. М. Розин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 439 с. — (Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-06589-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/441383

Аблеев, С. Р. История мировой философии : учебник для вузов / С. Р. Аблеев. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 318 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01520-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536093 (дата обращения: 18.03.2024)

Ивин, А. А. История философии : учебное пособие для вузов / А. А. Ивин, И. П. Никитина. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 169 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8946-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/537035 (дата обращения: 18.03.2024).

Trakakis N.N. Doing Philosophy in Style: A New Look at the Analytic // Continental Divide Philosophy Compass. – 2012. – 7: 919–942. – Электронный ресурс: ЭБС Wiley Online Library http://onlinelibrary.wiley.com.ezproxy.ranepa.ru:3561/doi/10.1111/j.1747-9991.2012.00526.x/abstract

Weber R. «How to Compare?» – On the Methodological State of Comparative Philosophy // Philosophy Compass. – 2013, 8: 593–603. – Электронный ресурс: ЭБС Wiley Online Library http://onlinelibrary.wiley.com.ezproxy.ranepa.ru:3561/doi/10.1111/phc3.12042/abstract

Красиков В.И. Философия [Электронный ресурс]: сборник тестов/ Красиков В.И., Мальков Б.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России), 2015.— 84 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/43234.html.— ЭБС «IPRbooks»

Шинкова С.С. Тесты по философии [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие для студентов/ Шинкова С.С.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургская государственная медицинская академия, 2012.— 75 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/31843.html.— ЭБС «IPRbooks»

Балика А.Д. Философия [Электронный ресурс]: дидактические этюды к активным и интерактивным формам обучения. Учебное пособие/ Балика А.Д., Балика З.С.— Электрон. текстовые данные.— Нижний Новгород: Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 197 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/54978.html.— ЭБС «IPRbooks»

Рысбекова Ш.С. Основы философии [Электронный ресурс]: практический курс/ Рысбекова Ш.С.— Электрон. текстовые данные.— Алматы: Казахский национальный университет им. аль-Фараби, 2014.— 234 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/58723.html.— ЭБС «IPRbooks»

Кузнецов И.Н. Рефераты, курсовые и дипломные работы. Методика подготовки и оформления [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Кузнецов И.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2013.— 340 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10962.html.— ЭБС «IPRbooks»

Кузнецов И.Н. Рефераты, курсовые и дипломные работы. Методика подготовки и оформления [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Кузнецов И.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 340 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60500.html.— ЭБС «IPRbooks»

Громкова М.Т. Педагогика высшей школы [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов педагогических вузов/ Громкова М.Т.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 446 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52045.html.— ЭБС «IPRbooks»

6.3. Нормативные правовые документы

1. О государственном языке Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 01.07.2005 № 53-ФЗ.

2. О федеральной целевой программе «Русский язык» на 2011–2015 гг.: Постановление правительства Российской Федерации от 20.06.2011 (с изм. на 29.07.2015 № 773).

6.4. Интернет-ресурсы

http://filosoph/ru
http://iph.ras/ru
http://lib/ru
http://gumer/info
http://philosophy.ru

6.5 Иные источники

Гуревич П.С. Философия: учебник для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.- 400 с.

Философия: учебник для вузов / под ред. В.Н. Лавриненко, В.П. Ратникова. – М.: Юнити-Дана, 2010.- 733 с.

Философия: Учебник для вузов / Под общ. ред. В.В. Миронова. – М.: Инфра-М, 2011.- 928 с.

Балашов Л.Е. Философия: Учебник. – М.: Дашков и К, 2012.- 612 с.

Баранов Г.В. Философский практикум: учебное пособие для студентов вузов – М.: Юнити-Дана, 2012.- 528 с.

Грядовой Д.И. История философии. Древний мир. Античность. Книга 1: учебник – М.: Юнити-Дана, 2012.- 463 с.

Грядовой Д.И. История философии. Средние века. Возрождение. Новое время. Книга 2: учебник – М.: Юнити-Дана, 2012.- 454 с.

Грядовой Д.И. История философии. Европейское Просвещение. Иммануил Кант. Книга 3: учебник. – М.: Юнити-Дана, 2012.- 471 с.

Иконникова Г.И., Иконникова Н.И. Философия Древнего мира: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2010.- 247 с.

Мархинин В.В. О специфике социально-гуманитарных наук. Опыт философики науки. – М.: Логос, 2013.- 296 с.

Новая философская энциклопедия. В 4-х томах. – М.: Мысль, 2011. – Т.1 - 744 с., Т.2 - 634 с., Т.3 - 692 с., Т.4 - 736 с.

Петров В.П. Философия: курс лекций: учебник. – М.: ВЛАДОС, 2012.- 552 с.

Рассел Б. История западной философии [Электронный ресурс] // http://www.gumer.info/bogoslov_Buks/Philos/Rassel/IstFil_index.php

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.
_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.03 Иностранный язык (английский)
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная форма обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Ст.преподаватель кафедры лингвистики и
профессиональной коммуникации Н.Б. Меньшикова

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Е.А. Терещук

Рабочая программа дисциплины «**Иностранный язык (английский)»** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «**Иностранный язык (английский)»** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины в структуре ОПВО 6

3. Содержание и структура дисциплины 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации подисциплине 9

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 19

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 20

6.2. Дополнительная литература 21

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 21

6.4. Нормативные правовые документы. 21

6.5. Интернет-ресурсы. 21

6.6. Иные источники 21

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 21

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

1.1. Дисциплина «Иностранный язык (английский)» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенций
УК ОС-4	Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном (ых) языках	УК ОС -4.1	владение системой норм родного языка и нормами иностранного (ых) языка (ов); способен логически и грамматически верно строить устную и письменную речь
		УК ОС – 4.2.	формирование навыка грамотно строить коммуникацию на иностранном языке, исходя из целей и ситуации
		УК ОС – 4.3.	способность использовать коммуникативно приемлемый стиль общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами
		УК ОС – 4.4.	формирование навыка свободно воспринимать, анализировать и критически оценивать устную и письменную деловую информацию на иностранном (ых) языке (ах)

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ 40.049 - В - Организация процесса перевозки груза в цепи поставок **ТФ** – В/01.6 организация логистической деятельности по	УК ОС- 4.1	**на уровне знаний:** - знание системы современного английского языка; нормы словоупотребления; норм английской грамматики; орфографических норм современного английского языка; норм пунктуации и их возможную вариантность; **-** знание основных грамматических структур, характерных для устной и письменной деловой коммуникации, соответствующих начальному уровню владения иностранным языком;
		на уровне умений: - составление грамматически верных предложений,

перевозке грузов в цепи поставок; – B /02.6 организация работы с подрядчиками на рынке транспортных услуг – B /03.6 организация процесса улучшения качества оказания логистических услуг по перевозке грузов в цепи поставок **ОТФ 40.033** A – Тактическое управление процессами планирования и организации производства на уровне структурного подразделения промышленной организации (отдела, цеха) **ТФ:** - A/02.6 тактическое управление процессами организации производства.		соответствующих начальному уровню владения иностранным языком; - создание устных и письменных, монологических и диалогических речевых произведений научных и деловых жанров с учетом целей, задач, условий общения, соответствующих начальному уровню владения иностранным языком;
		на уровне навыков: -использует в процессе коммуникации правила иноязычной грамматики и лексико-семантической сочетаемости для решения различных коммуникативных задач
	УК ОС – 4.2.	**на уровне знаний:** - виды и особенности письменных текстов, устных выступлений; наиболее употребительную лексику общего языка и базовую терминологию своей профессиональной области; - основные лексические единицы, характерные для устной и письменной деловой коммуникации, соответствующие начальному уровню владения иностранным языком; - правила и основных составляющих устного и письменного делового этикета. **на уровне умений:** – создание устных и письменных, монологических и диалогических речевых произведений научных и деловых жанров с учетом целей, задач, условий общения, включая научное и деловое общение в среде Интернет; **на уровне навыков:** - владение иностранным языком как средством межкультурной и межнациональной коммуникации в научной сфере; навыками самостоятельной работы над языком, в том числе с использованием информационных технологий; - владение подготовленной, а также неподготовленной монологической речью в виде резюме, сообщения, доклада; - навык устного монологического высказывания, соответствующий начальному уровню владения иностранным языком; - навык диалогического высказывания, соответствующего начальному уровню владения иностранным языком.
	УК ОС – 4.3.	**на уровне знаний:** - наиболее употребительная лексика общего языка и базовую терминологию своей профессиональной области **на уровне умений:** - свободно общаться и читать оригинальную монографическую и периодическую литературу на иностранном языке по профессиональной тематике и статьи из газет и журналов, издаваемых на иностранных языках. **на уровне навыков**: - навык адекватного восприятия звучащей иностранной речи (общее понимание, отличие главного от

		второстепенного, поиск необходимой информации), соответствующий начальному уровню владения иностранным языком; - навык восприятия и обработки в соответствии с поставленной целью различной информации на английском языке, полученной из печатных, аудиовизуальных, аудитивных источников в рамках общественно-политической, профессиональной и социокультурной сфер общения;
	УК ОС – 4.4.	**на уровне знаний:** - виды и особенности письменных текстов, устных выступлений; **на уровне умений:** - свободно общаться и читать оригинальную монографическую и периодическую литературу на иностранном языке по профессиональной тематике и статьи, издаваемых на иностранных языках в сети Интернет. **на уровне навыков**: - использование наиболее употребительных в деловом стиле общения (как устном, так и письменном) лексических единиц, соответствующих начальному уровню владения иностранным языком; - выбор необходимых этикетных форм и поведения в соответствии с ситуацией устного и письменного делового общения.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОПВО

Объем дисциплины

Дисциплина «Иностранный язык (английский)» составляет 13 ЗЕТ, т.е. 468 академических часов (351 астрономический час).

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

Очная форма обучения: практические занятия – 258 ак.ч., самостоятельная работа – 174 ак.ч., контроль – 36 ак.ч.

Очно-заочная форма обучения: практические занятия – 48 ак.ч., самостоятельная работа – 364 ак.ч., контроль – 54 ак.ч.

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

Очная форма обучения: практические занятия – 193.5 ас.ч., самостоятельная работа – 30.5 ас.ч., контроль – 27 ас.ч.

Очно-заочная форма обучения: практические занятия – 36 ас.ч., самостоятельная работа – 273 ас.ч., контроль – 40.5 ас.ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Иностранный язык (английский)» изучается на 1 и 2 курсе, в 1, 2, 3, 4 семестре для студентов очной и очно-заочной ф/о.

На этом этапе обучения осуществляется общая подготовка по английскому языку, позволяющая решать задачи межличностного и межкультурного общения.

Входной уровень владения иностранным языком на данном этапе составляет А0 -А1 (начальный уровень).

Формы промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом:
- 1 семестр – зачет;
- 2 семестр – зачет с оценкой;
- 3 семестр – зачет;
- 4 семестр – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

Содержание дисциплины

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	КОНС	КОНТР	КСР		
		1 семестр								
Тема 1	Знакомство: Работа и учеба	25			12				13	О, Т, СР
Тема 2	Работа и свободное время	27			12			2	13	О, Т, СР
Тема 3	Управление проблемами	25			12				13	О, Т, СР
Тема 4	Путешествия/командировки	25			12				13	О, Т, СР
Промежуточная аттестация								6		З
Всего		**108**			48			8	52	
		2 семестр								
Тема 1	Здоровый образ жизни/этикет	25			12				13	П, Т, СР
Тема 2	Продукты и услуги	27			12			2	13	П, Т, СР
Тема 3	Люди/Харизма	25			12				13	П, Т, СР
Тема 4	Рынки	25			12				13	П, Т, СР
Промежуточная аттестация								6		ЗаО
Всего		**108**			48			8	52	
		3 семестр								
Тема 1	Карьера/Компании	**25**			16				9	П, Т, СР
Тема 2	Интернет/онлайн-бизнес	**27**			16			2	9	П, Т, СР
Тема 3	Изобретения	**25**			16				9	П, Т, СР
Тема 4	Управление стрессом	**25**			16				9	П, Т, СР
Промежуточная аттестация								6		З
Всего		**108**			64			8	36	
		4 семестр								
Тема 1	Маркетинг/Реклама	**25**			16				9	П, Т, СР
Тема 2	Управление персоналом	**27**			16			2	9	П, Т, СР
Тема 3	Конфликтное регулирование	**25**			16				9	П, Т, СР
Тема 4	Выход на рынок	**25**			16				7	П, Т, СР
Итоговая аттестация								6		Э
Всего		**144**			64			8	34	
Итого по дисциплине:		**468**								

Очно-заочная 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	успеваемости**, промежуточной аттестации***
			Л	ЛР	ПЗ	КОНС	КОНТР	КСР		
1 семестр										
Тема 1	Знакомство: Работа и учеба	28			4				24	О, Т, СР
Тема 2	Работа и свободное время	28			4				24	О, Т, СР
Тема 3	Управление проблемами	28			4				24	О, Т, СР
Тема 4	Путешествия/командировки	28			4				24	О, Т, СР
Промежуточная аттестация										З
Всего		**108**			12				96	
2 семестр										
Тема 1	Здоровый образ жизни/этикет	28			4				24	П, Т, СР
Тема 2	Продукты и услуги	28			4				24	П, Т, СР
Тема 3	Люди/Харизма	28			4				24	П, Т, СР
Тема 4	Рынки	28			4				24	П, Т, СР
Промежуточная аттестация										ЗаО
Всего		**108**			12				96	
3 семестр										
Тема 1	Карьера/Компании	28			4				24	П, Т, СР
Тема 2	Интернет/онлайн-бизнес	28			4				24	П, Т, СР
Тема 3	Изобретения	28			4				24	П, Т, СР
Тема 4	Управление стрессом	28			4				24	П, Т, СР
Промежуточная аттестация										З
Всего		**108**			12				96	
4 семестр										
Тема 1	Маркетинг/Реклама	23			4				19	П, Т, СР
Тема 2	Управление персоналом	23			4				19	П, Т, СР
Тема 3	Конфликтное регулирование	23			4				19	П, Т, СР
Тема 4	Выход на рынок	23			4				19	П, Т, СР
Промежуточная аттестация										Э
Всего		**144**			12	2	54		76	
Итого по дисциплине:		**468**								

*** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости опрос (О), тестирование (Т), практическое задание (ПЗ), самостоятельная работа (СР).*

**** - разработчик указывает необходимые формы промежуточной аттестации: зачет с оценкой (ЗаО).*

Содержание дисциплины «Иностранный язык (английский)» для 1 семестра обучения

Тема 1. Jobs and studies/Работа и учеба

Лексические и тематические компоненты: знакомство, представление себя и других, национальности

Грамматический материал: глагол to be, артикли, специальные вопросы

Тема 2. Work and leisure activities/Работа и свободное время

Лексические и тематические компоненты: дни недели, месяцы, даты, хобби, свободное время, развлечения, работа

Грамматический материал: правила образования и употребления грамматических форм настоящего простого (Present Simple), наречия и выражения частотности

Тема 3. Problems/Управление проблемами
Лексические и тематические компоненты: проблемы, проблемы на работе, телефонные переговоры, решение проблем
Грамматический материал: правила образования и употребления грамматических форм настоящего простого (Present Simple): отрицание и вопросы, глагол have got
Тема 4. Travel/Путешествия, командировки
Лексические и тематические компоненты: описание мест, маршруты, бронирование, регистрация
Грамматический материал: числительные, модальные глаголы (can/can't), конструкции there is/there are

Содержание дисциплины «Иностранный язык (английский)» для 2 семестра обучения

Тема 1. Food and entertaining/Здоровый образ жизни/этикет

Лексические и тематические компоненты: правила поведения в обществе, этикет, образ жизни, в ресторане, общение, бизнес-встречи
Грамматический материал: some/any, исчисляемые и неисчисляемые существительные

Тема 2. Sales/Продукты и услуги

Лексические и тематические компоненты: продукты и услуги, покупка, продажа, презентации товаров
Грамматический материал: правила образования и употребления грамматических форм прошедшего простого (Past Simple) времени, маркеры простого прошедшего времени

Тема 3. People/Люди/Харизма

Лексические и тематические компоненты: черты характера, описание человека, типы коллег, обсуждение проблем

Грамматический материал: правила образования и употребления грамматических форм прошедшего простого (Past Simple) времени: отрицание и вопросы, типы вопросов

Тема 4. Markets/Рынки
Лексические и тематические компоненты: типы рынков, участие в дискуссии, запуск нового продукта, составление каталога
Грамматический материал: сравнительные и превосходные степени имен прилагательных, квантификаторы much/a lot, a little/a bit

Содержание дисциплины «Иностранный язык (английский)» для 3 семестра обучения

Тема 1. Companies/Карьера/Компании

Лексические и тематические компоненты: кейсы успешных компаний, виды компаний, составление презентаций
Грамматический материал: правила образования и употребления грамматических форм настоящего длительного (Present Continuous) времени, различия в употреблении форм настоящего простого и настоящего длительного времени

Тема 2. The Web/Интернет/онлайн-бизнес

Лексические и тематические компоненты: интернет, планы на будущее, подготовка и планирование
Грамматический материал: грамматические формы и конструкции для выражения будущего времени: настоящее длительное время и going to, будущее простое время (Future Simple)

Тема 3. Discuss ideas/Изобретения

Лексические и тематические компоненты: бизнес-идеи, изобретения, инновации, бизнес-встречи
Грамматический материал: правила образования и употребления грамматических форм прошедшего простого (Past Simple) и прошедшего длительного (Past Continuous) времени

Тема 4. Stress/Управление стрессом
Лексические и тематические компоненты: причины стресса, должности, уровень ответственности, стресс на рабочем месте
Грамматический материал: правила образования и употребления грамматических форм прошедшего простого (Past Simple) и настоящего завершенного (Present Perfect) времени

Содержание дисциплины «Иностранный язык (английский)» для 4 семестра обучения

Тема 1. Marketing/Маркетинг/Реклама

Лексические и тематические компоненты: маркетинг, реклама, партнерство, телефонные переговоры, планирование, ведение переговоров, встречи
Грамматический материал: типы вопросов, обсуждение планов (plan, hope, expect, would like, want; going to), настоящее длительное время

Тема 2. Managing people/Управление персоналом

Лексические и тематические компоненты: навыки, качества и черты хорошего менеджера, командная работа, общение в коллективе
Грамматический материал: глаголы и предлоги, косвенная речь

Тема 3. Conflict/Конфликтное регулирование

Лексические и тематические компоненты: конфликты, урегулирование конфликтов
Грамматический материал: словообразование, придаточные условия

Тема 4. New business/Выход на рынок

Лексические и тематические компоненты: условия выхода на рынок, запуск компаний, виды компаний, любимы продукты
Грамматический материал: придаточное времени, имена прилагательные, пассивный залог

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

4.1. Текущий контроль успеваемости

4.1.1. Формы текущего контроля успеваемости

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Знакомство: Работа и учеба	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 2. Работа и свободное время	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 3. Управление проблемами	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 4. Путешествия/командировки	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 5. Здоровый образ жизни/этикет	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 6. Продукты и услуги	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 7. Люди/Харизма	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 8. Рынки	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 9. Карьера/Компании	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 10. Интернет/онлайн-бизнес	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 11. Изобретения	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 12. Управление стрессом	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 13. Маркетинг/Реклама	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 14. Управление персоналом	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 15. Конфликтное регулирование	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 16. Выход на рынок	Опрос, тестирование, самостоятельная работа

При проведении практических занятий: выборочный опрос по пройденному материалу, выполнение практических заданий на лексику, грамматику, чтение и аудирование, выполнение тестов, представление презентаций по изучаемым темам.

Зачет и экзамен проводятся в письменной и устной формах. Письменная часть подразумевает выполнение теста по общему и/или деловому английскому языку, который включает в себя лексику, грамматику, пройденную за семестр, а также аудирование и чтение. Устная часть проводится в виде ответов на вопросы по пройденному материалу.

4.1.2. Материалы текущего контроля успеваемости по дисциплине
Типовые оценочные материалы по теме

Пример лексической работы

Vocabulary test (Personality)

A Give definitions to the following words

1. assertive _____
2. adventurous _____
3. cautious _____
4. shrewd _____
5. strong-willed _____
6. determined _____
7. generous _____
8. cunning_____

B Fill in the gaps with the right verbs.

1. _____ one's temper
2. _____ one's word
3. _____ one's pride
4. _____ others first
5. _____ a grudge
6. _____ one's true character

C Write sentences with the phrases to illustrate their meaning

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

D Do you see yourself as an extravert or an introvert? Prove you idea. Write 100-150 words

_____
_____

Пример работы на проверку грамматики

1. Make these sentences passive. Only use *by* if it is important to say who performed the action.

1. They manufacture all our new models in Singapore.
2. We have reduced product launch time dramatically.
3. The CEO evaluated the marketers' ideas regularly.
4. Scientists were testing the new drugs.
5. An independent ethics committee is going to approve the trials.
6. I think we should discontinue this range of products immediately.
7. Simcotel is developing a very exciting range of mobile phones.
8. Our engineers could make some modifications.

2. Complete the second sentence so that it has a similar meaning to the first sentence. Use the word in bold to make reported speech. Use between two and five words.

1 'Can you explain that again?'

can

She asked _____it again.

2 ‘The government is discussing the issue now’.

discuss

He says _____the issue now.

3 ‘They moved house after they sold theirs’

sell

He told me they had moved house after

_____

4 ‘I’ll send the results tomorrow.’

send

He said _____the results tomorrow.

5 ‘We have been organising fashion shows for ten years.’

organise

He told us they _____fashion shows for ten years.

6 ‘Purcell Lake is in the north of the city.’

be

He said Purcell Lake _____the north of the city.

7 ‘What time will the doors open?’

open

He asked me _____open.

8 ‘They might return in the new year.’

return

They said they _____in the new year.

3. Put the verbs in brackets into the correct *infinitive form or* the *-ing form.*

a) I don’t know what 1) **….....** (do) at the weekend. I fancy 2) …… (go) to the cinema, but none of my friends enjoy 3) ……..(watch) films very much.

b) Paul had his driving test today. He tried 1) …… (not/make) any mistakes, but he failed. He expects 2) …… (pass) the test the next time he takes it.

c) Tom often goes 1)……..(walk) at the weekends. He doesn't like 2)……. (take) anyone with him because he prefers 3) …… (be) alone while he walks.

d) We had better 1) …… (hurry) home tonight because our parents have promised 2) …… (take) us out for dinner. I don’t know why they want 3) …… (eat) out, but we must 4) …… (arrive) home on time.

e) James is rich and can afford 1) …… (buy) expensive things. He is always willing 2) …… (lend) money to people who need it, because he enjoys 3) …… (help) others.

f) My parents let me 1) …… (stay) at my friend’s house last weekend. They agreed 2) …… (take) me in the car and they made me 3) …… (promise) to behave myself. It was a great weekend!

Пример задания на опрос в форме диалога

Student A

You are a student of a business school; recently you have read an article on globalization which presented some positive effects of this process. You are inspired by the article and want to share new knowledge with your former classmate.

Student B

You are a student of International Relations and you know how ambiguous globalization is. Listen to your partner presenting you an article on the topic and argue with him. Show him other aspects of the phenomenon he is talking about.

Примерные темы для самостоятельной работы в формате презентаций

- The presentation of a book in English
- The presentation of a president of the USA
- The presentation of a national (British, American) holiday
- The presentation of a company

4.2. Промежуточная аттестация

4.2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенций
УК ОС-4	Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном (ых) языках	УК ОС -4.1	владение системой норм родного языка и нормами иностранного (ых) языка (ов); способен логически и грамматически верно строить устную и письменную речь
		УК ОС – 4.2.	формирование навыка грамотно строить коммуникацию на иностранном языке, исходя из целей и ситуации
		УК ОС – 4.3.	способность использовать коммуникативно приемлемый стиль общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами
		УК ОС – 4.4.	формирование навыка свободно воспринимать, анализировать и критически оценивать устную и письменную деловую информацию на иностранном (ых) языке (ах)

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-4.1 Владеет системой норм родного языка и нормами иностранного(ых) языка(ов); способен логически и	Способен логически и грамматически верно строить устную и письменную речь на иностранном языке, демонстрировать свободное владение специфической лексикой,	. на уровне знаний: - глубокое знание системы современного английского языка; нормы словоупотребления; норм английской грамматики; орфографических норм современного английского языка; норм пунктуации и

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
грамматически верно строить устную и письменную речь.	характерной для деловой сферы, а также соблюдать нормы и правила иностранного языка	их возможную вариантность; - фундаментальные знания основных грамматических структур, характерных для устной и письменной деловой коммуникации, соответствующих начальному уровню владения иностранным языком; на уровне умений: - составление грамматически верных предложений, соответствующих начальному уровню владения иностранным языком; - создание устных и письменных, монологических и диалогических речевых произведений научных и деловых жанров с учетом целей, задач, условий общения, соответствующих начальному уровню владения иностранным языком; на уровне навыков: -свободно использует в процессе коммуникации правила иноязычной грамматики и лексико-семантической сочетаемости для решения различных коммуникативных задач
УК ОС – 4.2. формирование навыка грамотно строить коммуникацию на иностранном языке, исходя из целей и ситуации	Способен определять и обосновывать цель публичного выступления (проведения деловой встречи), выбирать форму деловой коммуникации, разрабатывать план публичного выступления (деловой встречи), подбирать адекватные аргументы, управлять процессом коммуникации	на уровне знаний: - знает основные лексические единицы, характерные для устной и письменной деловой коммуникации, правила и основные составляющие устного и письменного делового этикета в полном объеме; на уровне умений: – умеет самостоятельно создавать устные и письменные, монологические и диалогические речевые произведения научных и деловых жанров с учетом целей, задач, условий общения, включая научное и деловое общение в среде Интернет; на уровне навыков: - владеет навыками самостоятельной работы над языковым материалом, в том числе с использованием информационных технологий; - свободно владеет подготовленной, а также неподготовленной монологической речью в форме сообщения, доклада; - свободно владеет навыком диалогического высказывания, соответствующего начальному уровню владения иностранным языком.
УК ОС – 4.3. способность использовать	Демонстрирует знание норм делового этикета, а также способен применять принципы ведения деловой	на уровне знаний: - свободно общается и читает оригинальную монографическую и периодическую литературу на

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
коммуникативно приемлемый стиль общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами	переписки, использовать лексические единицы, характерные для языка делового общения	иностранном языке по профессиональной тематике и статьи из газет и журналов, издаваемых на иностранных языках. на уровне навыков: - адекватно воспринимает звучащую иностранную речь (общее понимание, отличие главного от второстепенного, поиск необходимой информации), соответствующую начальному уровню владения иностранным языком; - адекватно воспринимает и обрабатывает в соответствии с поставленной целью различную информацию на английском языке, полученную из печатных, аудиовизуальных, аудитивных источников в рамках общественно-политической, профессиональной и социокультурной сфер общения;
УК ОС – 4.4. формирование навыка свободно воспринимать, анализировать и критически оценивать устную и письменную деловую информацию на иностранном (ых) языке (ах)	способен воспринимать и обрабатывать в соответствии с поставленной целью различной информации на иностранном языке, полученной из печатных, аудиовизуальных, аудитивных источников	на уровне знаний: - свободно общается и читает оригинальную и периодическую литературу на иностранном языке в сети Интернет. на уровне навыков: - адекватно использует наиболее употребительные в деловом стиле общения (как устном, так и письменном) лексические единицы, соответствующие начальному уровню владения иностранным языком; - свободно выбирает необходимые этикетные формы поведения в соответствии с ситуацией устного и письменного делового общения.

4.2.2. Форма и средства (методы) проведения промежуточной аттестации

Формой промежуточного контроля после изучения дисциплины является зачет/зачет с оценкой/зачет/экзамен, контрольная работа (для очно-заочной формы обучения).

4.2.3. Типовые оценочные средства

Пример тестирования

Term Final Test

Name _____ Score _____

Vocabulary

1. Circle the correct answer

1. A volcano erodes / erupts / erases.
2. An epidemic spreads / sprouts / sprays.
3. War can break up / break through / break out.
4. A hurricane can swerve / sweep / swipe across an area.
5. An earthquake can quake / rake / shake a city.

6. People who have no food may strive / starve / hunger to death.
7. It was a very bad accident. There were 150 causalities / casualities / casualties.
8. Thousands of children were victims / victors / victories of the civil war.
9. Only ten people surveyed / revived / survived the accident.
10. Thousands of refusees / refugees / rescuees are living in emergency camps.

2. What crimes are being defined below?

1. offering someone money for illegal services
2. driving after taking alcohol
3. stealing from a shop
4. stealing from people's pockets
5. selling drugs
6. threatening to reveal secrets
7. making fake money
8. taking illegal control of a plane
9. taking a child and asking its parents for money
10. taking something illegally into another country

Grammar

3 . Write the verbs in brackets in the appropriate tense.

a) Where 1. _____ (the HR manager/come) from? Germany?
b) What 2. _____ (you/do) next weekend?
c) Staff members usually3. _____ (take) their annual leave in Julv.
d) I 4._____ (not/understand) that. Can you explain it again, please?
e) You 5._____ (prepare) the report on the sales figures?
f) We 6. _____ (recruit) a new Finance Manager at the moment.
g) Jenna 7._____ (not/run) the course today. She's ill.
h) Tom really8. _____ (not/like) that idea.
i) The company 9._____ (double) its revenue when Mr Johns 10. _____ (be) the CEO.
j) I 11. _____ (still work) on the product presentation. I 12. _____ (not/finish) it yet.

4. Change the sentences into conditionals

1) Glen stayed at home because the weather was bad.

_____

2) Molly doesn't trust him because she doesn't know him well.

_____

3) He didn't argue because he didn't know the subject well.

_____

4) I didn't drink coffee because it wasn't tasty.

_____

5) I don't watch TV because I don't have much time.

_____

6) The film is interesting, that's why I have seen it twice.

_____

7) He is a good lawyer, that's why he has earned a lot of money.

_____

8) You are late again. Why didn't you take a taxi?

_____

9) I'm afraid of flying, that's why I didn't go there by plane.

10) My radio-set doesn't work and I didn't listen to the 7 o'clock news.

5. **Look at this advice for businesspeople about moving from the** UK **to another country. Choose the correct alternative from the brackets.**

1 Visitors **(***must / don't have to)* register with the police within one week of arriving. Anyone who does not can be fined $1,000.
2 It is very difficult to find somewhere to live. You will probably (*must / have to)* live in a hotel for the first few weeks while you find somewhere.
3 UK citizens *(mustn't / don't have to)* register at the British Consulate but doing so will help the consul to assist you if you get into trouble.
4 You *(shouldn't / must)* carry your passport with you at all times. The police carry out frequent spot checks.
5 Visitors and residents *(don't have to / mustn't)* go near military installations, especially when carrying a camera. You *(mustn't / should)* photograph military aircraft or warships.
6 You *(must / don't have to)* be very careful when driving. The roads are extremely dangerous.
7 Street crime is very rare, but you *(should / shouldn't)* be aware at all times of what is going on around you.
8 You *(should / shouldn't)* learn some common expressions in the local language. Very few people outside the capital speak English.

Listening

6. Listen to three people taking part in a survey about their local area. Complete the chart.

	Person 1	**Person 2**	**Person 3**
Type of building			
Where they live			
What they like			
Problems			

Reading
Writing
7. Use the job advertisement and write a cover letter to the company.



JOB OPPORTUNITIES

A well known epic educational institution looking for dynamic, highly qualified and committed individuals for appointment on following posts.

1- **Project Manager**
2- **IT Developer (Program +portal developer)**
3- **HR Manager**

Interested candidates must possess following eligibility criteria to apply,

- Effective Project and contract delivery skills
- Ability to analyze complex data, draw conclusions and use results to improve performance
- Strong drive for achievement, meeting goals and overcoming difficulties
- Team working and leading others
- Ability to work strategically and focus on the longer term
- Experience of working with national and international companies

If you think you have all that what we are looking for, apply with confidence. Mail your CVs at isbsoft@yahoo.com within 7 days after the publication of this advertisement. Only short listed candidates will be called for interview.

Пример вопросов к зачету

1. When a personality of a man is not clear to you, look at his friends.
   Personality is the key to successful friendship, is not it?
2. Personality or gender: are men better politicians / managers than women?
   What qualities should a diplomat possess?
3. What is a 'personality clash'? Give an example.
   Have you ever had a personality clash in your life? How did it feel?
4. What is most memorable journey you have ever had? Describe at least3 sights you have visited (any country) which impressed you and say why you have chosen them to speak about.
5. Going on a study trip is popular nowadays. What makes it successful? What kind of a study trip would you like to go on?
6. Travel and tourism: what's the difference? How has television influenced travel industry? To be seen does not mean to be explored, does it?
7. Domestic tourism: its advantages and disadvantages. What are the most interesting places tourists should visit in Russia /your home country? What would you recommend to a person who decided to travel to your home town?
8. Language is the most important part of cultural identity. Should people fight to protect the languages which are not widely used?
9. What is important when learning a language? Compare learning a language to other activities (driving, painting, playing a musical instrument etc.)
10. What makes a good teacher? What makes a good learner? Does their meeting in class always lead to profound education?
11. The proverb says,' Live and learn'. Comment on the proverb, provide examples.
12. Where is better to get education: at home or abroad, why?

Пример вопросов к экзамену

1. What factors influence a career choice? Name three which are the most important to you. Speak about your potential employer (where you would like to work and what you would like to do and why).
2. Job interviews: what to pay attention to? How to get ready? How to present yourself? (be ready to make a short self-presentation for a potential employer)
3. Covering letters and CVs: how they should be organized, what to include and what is their function.
4. How many industry types, business types and business models do you know? What is the difference between them? Give examples.
5. Make a company presentation (choose any company and prepare its profile: company structure, history of development, annual turnover, corporate culture)
6. What do we call "corporate culture"***?*** How does it influence employees, why is it important?
7. What kinds of company structure do you know? What functions do different departments perform?
8. What are the rules of successful negotiating? What is win/win deal? How to achieve it?

Шкала оценивания.

Оценочным средством промежуточной аттестации является накопительная оценка результатов выполнения текущего контроля по дисциплине.

Максимальный накопленный балл, который может быть достигнут студентом по дисциплине (включая зачет/экзамен), **составляет 100 баллов**.

Шкала оценивания разрабатывается в зависимости от количества занятий за семестр и видом и типов заданий, которые оцениваются. За семестр можно набрать 60 баллов, за зачет/экзамен – 40. Баллы между частями экзамена делятся, например, 20 баллов за тест и 20 баллов за устный ответ.

Конечный балл, набранный студентом в течение семестра, определяется суммированием полученных баллов по следующим позициям:

Критерии оценки презентации

Критерии оценивания	Оценка
Глубокое раскрытие темы, использование широкого спектра источников. Презентация четко организована, ее логические части составляют единое целое. Уверенное использование активной лексики и грамматических структур с целью решения коммуникативной задачи. Уверенное изложение материала, беглая членораздельная речь.	Отлично
Тема достаточно хорошо раскрыта с привлечением некоторых источников. Презентация хорошо организована. Достаточное использование активной лексики и грамматических структур для решения коммуникативной задачи. Материал изложен в основном уверенно при незначительных затруднениях.	Хорошо
Тема в общем раскрыта. Презентация организована с рядом ошибок. Использование некоторой активной лексики, грамматически не всегда правильная речь. Затруднения в изложении материала.	Удовлетворительно
Тема не раскрыта. Существенные проблемы с организацией презентации. Недостаточное использование активной лексики и грамматических структур для раскрытия коммуникативной задачи. Серьезные проблемы с изложением материала.	Неудовлетворительно

Шкала оценивания

Критерии оценивания	Оценка
Демонстрирует способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	5 (отлично)
Демонстрирует способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	4 (хорошо)
Демонстрирует на низком уровне способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и	3 (удовлетворительно)

письменной речи изучаемого иностранного языка.	
Не способен осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка, моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	2 (неудовлетворительно)

4.3. Методические материалы

Процедура проведения устного зачета/зачета с оценкой/экзамена

Аттестационные испытания проводятся преподавателем, ведущим лекционные занятия по данной дисциплине.

Время подготовки ответа при сдаче зачета в устной форме должно составлять не менее 30 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут. При подготовке к устному зачету экзаменуемый, как правило, ведет записи в листе устного ответа, который затем (по окончании зачета) сдается экзаменатору.

При проведении устного зачета экзаменационный билет выбирает сам экзаменуемый в случайном порядке. Экзаменатору предоставляется право задавать обучающимся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины текущего семестра, Оценка результатов устного аттестационного испытания объявляется обучающимся в день его проведения. При проведении устного зачета в аудитории могут одновременно находиться не более четырех экзаменующихся. По окончании ответа на вопросы билета экзаменатор может задать экзаменуемому дополнительные и уточняющие вопросы в пределах учебного материала, вынесенного на зачет.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины «Иностранный язык» предполагает как аудиторную, так и самостоятельную работу студентов.

Аудиторная работа проводится в форме практических занятий. Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя.

Самостоятельная работа является обязательным компонентом процесса подготовки бакалавров, она формирует ответственность, дисциплинированность и способствует осознанной познавательной активности, выработке практических навыков работы с учебной литературой.

Общий объем аудиторной и самостоятельной работы определяется учебно-тематическим планом (см. ранее). Изучение дисциплины завершается зачетом на промежуточных этапах, экзаменом (на завершающем этапе курса).

Успешное изучение дисциплины требует посещения практических занятий, активной работы в процессе занятий, выполнения учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

5.1. Методические указания для обучающихся по подготовке к практическим занятиям и организации самостоятельной работы.

В ходе практических занятий происходит изучение и освоение учебных тем. Они служат для ознакомления с материалом, развития необходимых коммуникативных умений и навыков, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

При подготовке к практическому занятию, обучающемуся необходимо:

– повторять пройденный ранее учебный материал по рекомендованному учебнику, а также с опорой на личные конспекты занятий;

– выполнять заданные преподавателем устные и письменные задания, служащие систематизации знаний и подготовкой к следующему занятию.

Основной целью самостоятельной работы студентов является улучшение профессиональной подготовки обучающихся, направленное на формирование действенной системы фундаментальных и профессиональных знаний, умений и навыков, которые они могли бы свободно и самостоятельно применять в практической деятельности.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Иностранный язык» способствует более глубокому усвоению изучаемого курса и проводится в следующих видах:

– подготовка к занятиям в соответствии с заданиями на самостоятельную работу с использованием рекомендованного учебника, материалов практических занятий и приведенных ниже источников литературы;

– выполнение индивидуальных домашних заданий;

– подготовку устного выступления на практическом занятии;

– подготовку презентаций к выступлениям;

– подготовку диалога, эссе;

– подготовка к промежуточной аттестации.

5.2. Методические указания по подготовке обучающихся к промежуточной аттестации

Подготовка к промежуточной аттестации осуществляется студентом самостоятельно с использованием перечня вопросов к промежуточной аттестации, конспекта лекций по дисциплине и рекомендованных источников литературы.

В период подготовки к промежуточной аттестации студенты вновь обращаются к пройденному учебному материалу. При этом они не только укрепляют полученные знания, но и получают новые. Подготовка студента к промежуточной аттестации включает в себя следующие этапы:

– самостоятельная работа в течение семестра;

– непосредственная подготовка в дни, предшествующие промежуточной аттестации по темам курса;

– посещение специальных часов консультаций с преподавателем.

Самостоятельная работа студентов является важным этапом подготовки к зачету/экзамену, поскольку студент имеет возможность оценить уровень собственных знаний и своевременно восполнить имеющиеся пробелы.

Основным источником подготовки к промежуточной аттестации являются рекомендованные учебники, где учебный материал дается в систематизированном виде, а также конспекты занятий, в которых основные положения его детализируются, подкрепляются уточнениями преподавателя. В ходе подготовки к промежуточной аттестации студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания излагаемого материала.

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. *Ступникова, Л. В.* Английский язык в международном бизнесе. English in international business activities : учебное пособие для вузов / Л. В. Ступникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11015-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/456438
2. Андриенко, А. С. Business English : учебное пособие / А. С. Андриенко. — Ростов-на-Дону : ЮФУ, 2019. — 146 с. — ISBN 978-5-9275-3131-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/141069
3. Методическое пособие к учебнику «English for business studies» by Ian MacKenzie (3rd ed.) : учебник / под редакцией Т. А. Барановской [и др.]. — Москва : Высшая школа экономики, 2013. — 336 с. — ISBN 978-5-7598-0807-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/65969

6.2. Дополнительная литература

1. Аитов, В. Ф. Английский язык (A1—B1+) : учебное пособие для вузов / В. Ф. Аитов, В. М. Аитова, С. В. Кади. — 13-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 234 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07022-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/452816
2. Гуслякова, А. В. Business English in the New Millennium : учебное пособие / А. В. Гуслякова. — Москва : МПГУ, 2016. — 180 с. — ISBN 978-5-4263-0358-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/106040
3. Аношина, Е. Ю. English for business communication : учебно-методическое пособие / Е. Ю. Аношина. — Тольятти : ТГУ, 2018. — 146 с. — ISBN 978-5-8259-1250-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/139846

6.3. Нормативные правовые документы.

Не предусмотрены.

6.4. Интернет-ресурсы.

1. http://www.bbc.co.uk/learningenglish/
2. https://deepenglish.com/
3. https://listenaminute.com/
4. https://breakingnewsenglish.com/

5. Miller, Edwin L. “Personnel/Human Resources.” The Academy of Management Review, vol. 1, no. 2, 1976, pp. 134–135. JSTOR, www.jstor.org/stable/257499
6. Loeffler, Pauline. “The Art of Communication.” Improving College and University Teaching, vol. 25, no. 1, 1977, pp. 29–30. JSTOR, www.jstor.org/stable/27565048
7. Alesina, Alberto, and Paola Giuliano. “Culture and Institutions.” Journal of Economic Literature, vol. 53, no. 4, 2015, pp. 898–944., www.jstor.org/stable/43927694

6.5. Иные источники

1. New Market Leader Elementary David Cotton, David Falvey, Simon Kent, Pearson Longman. – 2007
2. Intelligent Business Elementary – Irene Barrall, Nikolas Barrall, Pearson Longman. – 2010

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. www.biblio-online.ru –Электронно-библиотечная система [ЭБС] Юрайт;
2. http://www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Iprbooks»
3. https://e.lanbook.com - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Лань».
4. http://elibrary.ru/ - Научная электронная библиотекаElibrary.ru.
5. https://new.znanium.com Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Znanium.com».
6. https://dlib.eastview.com – Информационный сервис «EastView».
7. https://www.jstor.org- Jstor. Полные тексты научных журналов и книг зарубежных издательств.
8. https://elibrary.worldbank.org - Электронная библиотека Всемирного Банка.
9. https://link.springer.com - Полнотекстовые политематические базы академических журналов и книг издательства Springer.
10. https://ebookcentral.proquest.com - Ebook Central. Полные тексты книг зарубежных научных издательств.
11. https://www.oxfordhandbooks.com - Доступ к полным текстам справочников Handbooks издательства Oxford по предметным областям: экономика и финансы, право, бизнес и управление.
12. https://journals.sagepub.com - Полнотекстовая база научных журналов академического издательства Sage.
13. Справочно-правовая система «Консультант».
14. Электронный периодический справочник «Гарант».

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.
_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВПРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.03 Иностранный язык (немецкий)
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная форма обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.п.н., доцент, зав.кафедрой лингвистики и
профессиональной коммуникации В.Б. Шаронова

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Е.А. Терещук

Рабочая программа дисциплины «**Иностранный язык (немецкий)**)» разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «**Иностранный язык (немецкий)**» рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины в структуре ОПВО 6

3. Содержание и структура дисциплины 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации подисциплине 9

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 19

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 20

6.2. Дополнительная литература 21

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 21

6.4. Нормативные правовые документы. 21

6.5. Интернет-ресурсы. 21

6.6. Иные источники 21

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 21

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

1.1. Дисциплина «Иностранный язык (немецкий)» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенций
УК ОС-4	Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном (ых) языках	УК ОС -4.1	владение системой норм родного языка и нормами иностранного (ых) языка (ов); способен логически и грамматически верно строить устную и письменную речь
		УК ОС – 4.2.	формирование навыка грамотно строить коммуникацию на иностранном языке, исходя из целей и ситуации
		УК ОС – 4.3.	способность использовать коммуникативно приемлемый стиль общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами
		УК ОС – 4.4.	формирование навыка свободно воспринимать, анализировать и критически оценивать устную и письменную деловую информацию на иностранном (ых) языке (ах)

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ 40.049 - В - Организация процесса перевозки груза в цепи поставок **ТФ** – В/01.6 организация логистической деятельности по	УК ОС- 4.1	**на уровне знаний:** - знание системы современного английского языка; нормы словоупотребления; норм английской грамматики; орфографических норм современного английского языка; норм пунктуации и их возможную вариантность; **-** знание основных грамматических структур, характерных для устной и письменной деловой коммуникации, соответствующих начальному уровню владения иностранным языком;
		на уровне умений: - составление грамматически верных предложений,

перевозке грузов в цепи поставок; – B /02.6 организация работы с подрядчиками на рынке транспортных услуг – B /03.6 организация процесса улучшения качества оказания логистических услуг по перевозке грузов в цепи поставок **ОТФ 40.033** A – Тактическое управление процессами планирования и организации производства на уровне структурного подразделения промышленной организации (отдела, цеха) **ТФ:** - A/02.6 тактическое управление процессами организации производства.		соответствующих начальному уровню владения иностранным языком; - создание устных и письменных, монологических и диалогических речевых произведений научных и деловых жанров с учетом целей, задач, условий общения, соответствующих начальному уровню владения иностранным языком;
		на уровне навыков: -использует в процессе коммуникации правила иноязычной грамматики и лексико-семантической сочетаемости для решения различных коммуникативных задач
	УК ОС – 4.2.	**на уровне знаний:** - виды и особенности письменных текстов, устных выступлений; наиболее употребительную лексику общего языка и базовую терминологию своей профессиональной области; - основные лексические единицы, характерные для устной и письменной деловой коммуникации, соответствующие начальному уровню владения иностранным языком; - правила и основных составляющих устного и письменного делового этикета. **на уровне умений:** – создание устных и письменных, монологических и диалогических речевых произведений научных и деловых жанров с учетом целей, задач, условий общения, включая научное и деловое общение в среде Интернет; **на уровне навыков:** - владение иностранным языком как средством межкультурной и межнациональной коммуникации в научной сфере; навыками самостоятельной работы над языком, в том числе с использованием информационных технологий; - владение подготовленной, а также неподготовленной монологической речью в виде резюме, сообщения, доклада; - навык устного монологического высказывания, соответствующий начальному уровню владения иностранным языком; - навык диалогического высказывания, соответствующего начальному уровню владения иностранным языком.
	УК ОС – 4.3.	**на уровне знаний:** - наиболее употребительная лексика общего языка и базовую терминологию своей профессиональной области **на уровне умений:** - свободно общаться и читать оригинальную монографическую и периодическую литературу на иностранном языке по профессиональной тематике и статьи из газет и журналов, издаваемых на иностранных языках. **на уровне навыков**: - навык адекватного восприятия звучащей иностранной речи (общее понимание, отличие главного от

		второстепенного, поиск необходимой информации), соответствующий начальному уровню владения иностранным языком; - навык восприятия и обработки в соответствии с поставленной целью различной информации на английском языке, полученной из печатных, аудиовизуальных, аудитивных источников в рамках общественно-политической, профессиональной и социокультурной сфер общения;
	УК ОС – 4.4.	**на уровне знаний:** - виды и особенности письменных текстов, устных выступлений; **на уровне умений:** - свободно общаться и читать оригинальную монографическую и периодическую литературу на иностранном языке по профессиональной тематике и статьи, издаваемых на иностранных языках в сети Интернет. **на уровне навыков**: - использование наиболее употребительных в деловом стиле общения (как устном, так и письменном) лексических единиц, соответствующих начальному уровню владения иностранным языком; - выбор необходимых этикетных форм и поведения в соответствии с ситуацией устного и письменного делового общения.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОПВО

Объем дисциплины

Дисциплина «Иностранный язык (немецкий)» составляет 13 ЗЕТ, т.е. 468 академических часов (351 астрономический час).

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

Очная форма обучения: практические занятия – 258 ак.ч., самостоятельная работа – 174 ак.ч., контроль – 36 ак.ч.

Очно-заочная форма обучения: практические занятия – 48 ак.ч., самостоятельная работа – 364 ак.ч., контроль – 54 ак.ч.

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

Очная форма обучения: практические занятия – 193.5 ас.ч., самостоятельная работа – 30.5 ас.ч., контроль – 27 ас.ч.

Очно-заочная форма обучения: практические занятия – 36 ас.ч., самостоятельная работа – 273 ас.ч., контроль – 40.5 ас.ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Иностранный язык (немецкий)» изучается на 1 и 2 курсе, в 1, 2, 3, 4 семестре для студентов очной и очно-заочной ф/о.

На этом этапе обучения осуществляется общая подготовка по английскому языку, позволяющая решать задачи межличностного и межкультурного общения.

Входной уровень владения иностранным языком на данном этапе составляет А0 -А1 (начальный уровень).

Формы промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом:
- 1 семестр – зачет;
- 2 семестр – зачет с оценкой;
- 3 семестр – зачет;
- 4 семестр – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

Содержание дисциплины

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	КОНС	КОНТР	КСР		
					1 семестр					
Тема 1	Знакомство: Работа и учеба	25			12				13	О, Т, СР
Тема 2	Работа и свободное время	27			12			2	13	О, Т, СР
Тема 3	Управление проблемами	25			12				13	О, Т, СР
Тема 4	Путешествия/командировки	25			12				13	О, Т, СР
Промежуточная аттестация								6	52	
Всего		**108**	**108**		48			8		52
					2 семестр					
Тема 1	Здоровый образ жизни/этикет	25			12				13	П, Т, СР
Тема 2	Продукты и услуги	27			12			2	13	П, Т, СР
Тема 3	Люди/Харизма	25			12				13	П, Т, СР
Тема 4	Рынки	25			12				13	П, Т, СР
Промежуточная аттестация								6		ЗаО
Всего		**108**			48			8	52	
					3 семестр					
Тема 1	Карьера/Компании	**25**			16				9	П, Т, СР
Тема 2	Интернет/онлайн-бизнес	**27**			16			2	9	П, Т, СР
Тема 3	Изобретения	**25**			16				9	П, Т, СР
Тема 4	Управление стрессом	**25**			16				9	П, Т, СР
Промежуточная аттестация								6		З
Всего		**108**			64			8	36	
					4 семестр					
Тема 1	Маркетинг/Реклама				16				9	П, Т, СР
Тема 2	Управление персоналом				16			2	9	П, Т, СР
Тема 3	Конфликтное регулирование				16				9	П, Т, СР
Тема 4	Выход на рынок				16				9	П, Т, СР
Итоговая аттестация								6		Э
Всего		**144**			64			8	34	
Итого по дисциплине:		**468**								

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего
		Всего			Контактная		

					работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
			Л	ЛР	ПЗ	КОНС	КОНТР	КСР		
		1 семестр								
Тема 1	Знакомство: Работа и учеба	28			4				24	О, Т, СР
Тема 2	Работа и свободное время	28			4				24	О, Т, СР
Тема 3	Управление проблемами	28			4				24	О, Т, СР
Тема 4	Путешествия/командировки	28			4				24	О, Т, СР
Промежуточная аттестация										З
Всего		**108**			12				96	
		2 семестр								
Тема 1	Здоровый образ жизни/этикет	28			4				24	П, Т, СР
Тема 2	Продукты и услуги	28			4				24	П, Т, СР
Тема 3	Люди/Харизма	28			4				24	П, Т, СР
Тема 4	Рынки	28			4				24	П, Т, СР
Промежуточная аттестация										ЗаО
Всего		**108**			12				96	
		3 семестр								
Тема 1	Карьера/Компании	28			4				24	П, Т, СР
Тема 2	Интернет/онлайн-бизнес	28			4				24	П, Т, СР
Тема 3	Изобретения	28			4				24	П, Т, СР
Тема 4	Управление стрессом	28			4				24	П, Т, СР
Промежуточная аттестация										З
Всего		**108**			12				96	
		4 семестр								
Тема 1	Маркетинг/Реклама	23			4				19	П, Т, СР
Тема 2	Управление персоналом	23			4				19	П, Т, СР
Тема 3	Конфликтное регулирование	23			4				19	П, Т, СР
Тема 4	Выход на рынок	23			4				19	П, Т, СР
Промежуточная аттестация										Э
Всего		**144**			12	2	54		76	
Итого по дисциплине:		**468**								

*** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости опрос (О), тестирование (Т), практическое задание (ПЗ), самостоятельная работа (СР).*

**** - разработчик указывает необходимые формы промежуточной аттестации: зачет с оценкой (ЗаО).*

Содержание дисциплины «Иностранный язык (немецкий)» для 1 семестра обучения

Тема 1. Arbeit und Studium/Работа и учеба

Лексические и тематические компоненты: знакомство, представление себя и других, национальности

Грамматический материал: личные местоимения и спряжение глаголов в настоящее время, имя существительное и артикль в именительном падеже. Глагол «быть», именное составное сказуемое, употребление артикля.

Тема 2. Arbeit und Freizeit/Работа и свободное время

Лексические и тематические компоненты: дни недели, месяцы, даты, хобби, свободное время, развлечения, работа

Грамматический материал: Порядок слов в повествовательном предложении. Порядок слов в повелительном предложении. Порядок слов в вопросительном предложении.

Тема 3. Probleme/Управление проблемами
Лексические и тематические компоненты: проблемы, проблемы на работе, телефонные переговоры, решение проблем
Грамматический материал: презенс сильных глаголов с изменением корневой гласной, императив глаголов, притяжательные местоимения, склонение личных местоимений в именительном и винительных падежах, предлоги с винительным падежом.
Тема 4. Reise/Путешествия, командировки
Лексические и тематические компоненты: описание мест, маршруты, бронирование, регистрация
Грамматический материал: Имя существительное в единственном и множественном числе. Презенс глагола «иметь». Отрицание и утверждение в простом предложении.

Содержание дисциплины «Иностранный язык (немецкий)»

для 2 семестра обучения

Тема 1. Gesundheitsverhalten/Здоровый образ жизни/этикет

Лексические и тематические компоненты: правила поведения в обществе, этикет, образ жизни, в ресторане, общение, бизнес-встречи
Грамматический материал: предлоги с винительным и дательным падежом. Глаголы с отделяемыми и неотделяемыми приставками.

Тема 2. Produkte und Dienstleistungen/Продукты и услуги

Лексические и тематические компоненты: продукты и услуги, покупка, продажа, презентации товаров
Грамматический материал: презенс глаголов с “sich”. Место “sich” в предложении. Перфект глаголов.

Тема 3. Menschen/ Charisma/Люди/Харизма

Лексические и тематические компоненты: черты характера, описание человека, типы коллег, обсуждение проблем

Грамматический материал: имя прилагательное. Склонение прилагательных. Вопросительные местоимения Welcher? Was fuer ein?

Тема 4. Markt/Рынки

Лексические и тематические компоненты: типы рынков, участие в дискуссии, запуск нового продукта, составление каталога
Грамматический материал: сравнительные и превосходные степени имен прилагательных, неопределенные местоимения jemand, nichts, etwas. Вещественные существительные и их употребление. Парные союзы.

Содержание дисциплины «Иностранный язык (немецкий)»

для 3 семестра обучения

Тема 1. Karriere/Карьера/Компании

Лексические и тематические компоненты: кейсы успешных компаний, виды компаний, составление презентаций

Грамматический материал: Презенс модальных глаголов. Сложноподчиненное предложение. Местоименные наречия. Придаточные предложения причины, дополнительные придаточные.

Тема 2. Internet/Интернет/онлайн-бизнес
Лексические и тематические компоненты: интернет, планы на будущее, подготовка и планирование
Грамматический материал: «Пассив» (страдательный залог). Безличный страдательный залог.

Тема 3. Erfindungen/Изобретения

Лексические и тематические компоненты: бизнес-идеи, изобретения, инновации, бизнес-встречи
Грамматический материал: Неопределенно-личное местоимение «man». Склонение имен собственных. Претерит глаголов «быть» (sein), «иметь» (haben).

Тема 4. Stress/Управление стрессом
Лексические и тематические компоненты: причины стресса, должности, уровень ответственности, стресс на рабочем месте
Грамматический материал: плюсквамперфект глагола. Придаточные предложения времени с союзом «nachdem».

Содержание дисциплины «Иностранный язык (немецкий)» для 4 семестра обучения

Тема 1. Marketing/Маркетинг/Реклама

Лексические и тематические компоненты: маркетинг, реклама, партнерство, телефонные переговоры, планирование, ведение переговоров, встречи
Грамматический материал: придаточное предложение цели и инфинитивный оборот um … zu + Infinitiv. Указательное местоимение «selbst», «selber».

Тема 2. Personalmanagement/Управление персоналом
Лексические и тематические компоненты: навыки, качества и черты хорошего менеджера, командная работа, общение в коллективе
Грамматический материал: будущее время глагола. Ступени сравнения прилагательных и наречий. Сравнение. Безличные глаголы и местоимение «es».

Тема 3. Konfliktregelung/Конфликтное регулирование
Лексические и тематические компоненты: конфликты, урегулирование конфликтов
Грамматический материал: словообразование, придаточные условия

Тема 4. Markteinstieg/Выход на рынок

Лексические и тематические компоненты: условия выхода на рынок, запуск компаний, виды компаний, любимы продукты
Грамматический материал: Придаточные предложения времени, прчины, условия, места.

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

4.1. Текущий контроль успеваемости

4.1.1. Формы текущего контроля успеваемости

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Знакомство: Работа и учеба	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 2. Работа и свободное время	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 3. Управление проблемами	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 4. Путешествия/командировки	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 5. Здоровый образ жизни/этикет	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 6. Продукты и услуги	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 7. Люди/Харизма	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 8. Рынки	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 9. Карьера/Компании	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 10. Интернет/онлайн-бизнес	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 11. Изобретения	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 12. Управление стрессом	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 13. Маркетинг/Реклама	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 14. Управление персоналом	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 15. Конфликтное регулирование	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 16. Выход на рынок	Опрос, тестирование, самостоятельная работа

При проведении практических занятий: выборочный опрос по пройденному материалу, выполнение практических заданий на лексику, грамматику, чтение и аудирование, выполнение тестов, представление презентаций по изучаемым темам.
Зачет и экзамен проводятся в письменной и устной формах. Письменная часть подразумевает выполнение теста по общему и/или деловому английскому языку, который включает в себя лексику, грамматику, пройденную за семестр, а также аудирование и чтение. Устная часть проводится в виде ответов на вопросы по пройденному материалу.

4.1.2. Материалы текущего контроля успеваемости по дисциплине

Типовые оценочные материалы по теме

Пример лексической работы

Aufgabe 1. Finden Sie das richtige Wort für jeden Satz.

arrogant • desorganisiert • finanziell

konfus • kreativ • künstlerisch • motiviert

nervös • ungeduldig • unzufrieden

1. ich habe viel Motivation; ich bin _____

2. ich glaube, dass ich besser als alle anderen bin; ich bin _____

3. meine Projekte sind immer neu und originell; ich bin sehr _____

4. morgen habe ich ein Interview; heute bin ich sehr _____

5. nichts ist hier in Ordnung -- alles ist _____

Aufgabe 2. Noch mehr Eigenschaften. Finden Sie das richtige Wort für jeden Satz.

abwechslungsreich • engagiert • erfahren

gründlich • hilfsbereit • kollegial • organisiert

qualifiziert • selbständig • unterbezahlt

1. ich habe gute Qualifikationen; ich bin _____

2. ich kann gut allein arbeiten; ich bin _____

3. ich habe alles in Ordnung; ich bin _____

4. ich arbeite und bin gern mit anderen Leuten zusammen; ich bin _____

5. ich habe schon oft mit diesen Sachen gearbeitet; ich bin _____

Aufgabe 3. Wie muss er/sie sein? Schreiben Sie ein Adjektiv in jede Lücke, um zu beschreiben, wie die Person sein soll.

1. Ein Künstler muss _____ sein.
2. Eine Buchhalterin soll _____ sein.
3. Ein Arzt soll _____ sein.
4. Eine Professorin soll _____ sein.
5. Ein Feuerwehrmann muss _____ sein.

Aufgabe 4. Wie soll er/sie NICHT sein? Schreiben Sie ein Adjektiv in jede Lücke, um zu beschreiben, wie die Person NICHT sein soll.

1. Eine Sekretärin soll nicht _____ sein.
2. Ein Krankenpfleger soll nicht _____ sein.
3. Eine Tierärztin soll nicht _____ sein.
4. Ein Chemiker soll nicht _____ sein.

Aufgabe 5. Ergänzen Sie die Sätze.

1. Der Junge spielt sehr gut Klavier und Geige. Er ist … .
2. Die Frau denkt nur über sich selbst. Sie ist … .
3. Die Schüler sind immer zum Unterricht vorbereitet. Sie sind … .
4. Ich kann meine Tochter vom Kindergarten nicht abholen, deshalb macht das meine Freundin. Sie ist … .
5. Dieser Junge sagt mir immer Guten Tag. Er ist sehr … .

Пример работы на проверку грамматики

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.

Пример задания на опрос в форме диалога

Die Vorstellung Wer sind Sie?

Interviewen Sie Ihren Lernpartner/ Ihre Lernpartnerin zu den folgenden Stichpunkten und machen Sie sich Notizen.

Name?
Herkunft?
Staatsangehörigkeit?
Wohnort?
Ausbildung?
Arbeitgeber?
Beruf?
Tätigkeitsbereich?
Fremdsprachen?
Berufliche Zukunftsperspektie?

Bilden Sie Fragen.

1.heißen - wie - Sie - ?
1. Sie - woher - kommen - ?
2. Name - wie - ist - Ihr - ?
3. geboren - wo - sind - Sie - ?
4. was - Sie - beruflich - jetzt - machen - ?
5. Sprachen - sprechen - Sie - welche - ?
6. Berufsausbildung - Sie - haben - eine - für - was - ?
7. arbeiten - wo - jetzt - Sie - ?
8. studiert haben - Sie - ?
9. sind - Spanier/Spanierin - Sie - ?
10. was - später - beruflich - machen - Sie - möchten - ?
11 . Branche - in - arbeiten - Sie - welcher - ?
12. Kinder - haben - Sie - ?
13. Tätigkeiten - welche - täglich - ausüben - Sie - ?
14. Arbeitgeber - Ihr - wer - ist - ?
15. machen - Sie - was - in - Freizeit - Ihrer - ?
16. für - eine - was - Stelle - Sie - haben - jetzt - ?
17. Sie - verheiratet - sind - ?
18. abgeschlossen - ein Studium - oder -
eine Berufsausbildung - haben - Sie - ?
19. welche - besitzen - Staatsangehörigkeit - Sie - ?
20. Sie - andere - noch - haben - Fragen - ?

Примерные темы для самостоятельной работы в формате презентаций

1. Ein Deutschland? Zwei Staate?
2. Ökologie Eine Katastrophe?
3. Billige Arbeitskräfte: Problem der Gastarbeiter.
4. Jugend und Arbeitsmarkt.

4.2. Промежуточная аттестация

4.2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенций
УК ОС-4	Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном (ых) языках	УК ОС -4.1	владение системой норм родного языка и нормами иностранного (ых) языка (ов); способен логически и грамматически верно строить

			устную и письменную речь
		УК ОС – 4.2.	формирование навыка грамотно строить коммуникацию на иностранном языке, исходя из целей и ситуации
		УК ОС – 4.3.	способность использовать коммуникативно приемлемый стиль общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами
		УК ОС – 4.4.	формирование навыка свободно воспринимать, анализировать и критически оценивать устную и письменную деловую информацию на иностранном (ых) языке (ах)

Этап освоения компетенции	**Показатель оценивания**	**Критерий оценивания**
УК ОС-4.1 Владеет системой норм родного языка и нормами иностранного(ых) языка(ов); способен логически и грамматически верно строить устную и письменную речь.	Способен логически и грамматически верно строить устную и письменную речь на иностранном языке, демонстрировать свободное владение специфической лексикой, характерной для деловой сферы, а также соблюдать нормы и правила иностранного языка	. на уровне знаний: - глубокое знание системы современного английского языка; нормы словоупотребления; норм английской грамматики; орфографических норм современного английского языка; норм пунктуации и их возможную вариантность; - фундаментальные знания основных грамматических структур, характерных для устной и письменной деловой коммуникации, соответствующих начальному уровню владения иностранным языком; на уровне умений: - составление грамматически верных предложений, соответствующих начальному уровню владения иностранным языком; - создание устных и письменных, монологических и диалогических речевых произведений научных и деловых жанров с учетом целей, задач, условий общения, соответствующих начальному уровню владения иностранным языком; на уровне навыков: -свободно использует в процессе

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
		коммуникации правила иноязычной грамматики и лексико-семантической сочетаемости для решения различных коммуникативных задач
УК ОС – 4.2. формирование навыка грамотно строить коммуникацию на иностранном языке, исходя из целей и ситуации	Способен определять и обосновывать цель публичного выступления (проведения деловой встречи), выбирать форму деловой коммуникации, разрабатывать план публичного выступления (деловой встречи), подбирать адекватные аргументы, управлять процессом коммуникации	на уровне знаний: - знает основные лексические единицы, характерные для устной и письменной деловой коммуникации, правила и основные составляющие устного и письменного делового этикета в полном объеме; на уровне умений: – умеет самостоятельно создавать устные и письменные, монологические и диалогические речевые произведения научных и деловых жанров с учетом целей, задач, условий общения, включая научное и деловое общение в среде Интернет; на уровне навыков: - владеет навыками самостоятельной работы над языковым материалом, в том числе с использованием информационных технологий; - свободно владеет подготовленной, а также неподготовленной монологической речью в форме сообщения, доклада; - свободно владеет навыком диалогического высказывания, соответствующего начальному уровню владения иностранным языком.
УК ОС – 4.3. способность использовать коммуникативно приемлемый стиль общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнерами	Демонстрирует знание норм делового этикета, а также способен применять принципы ведения деловой переписки, использовать лексические единицы, характерные для языка делового общения	на уровне знаний: - свободно общается и читает оригинальную монографическую и периодическую литературу на иностранном языке по профессиональной тематике и статьи из газет и журналов, издаваемых на иностранных языках. на уровне навыков: - адекватно воспринимает звучащую иностранную речь (общее понимание, отличие главного от второстепенного, поиск необходимой информации), соответствующую начальному уровню владения иностранным языком; - адекватно воспринимает и обрабатывает в соответствии с поставленной целью различную информацию на английском языке, полученную из печатных, аудиовизуальных, аудитивных источников в рамках общественно-политической, профессиональной и социокультурной сфер общения;

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК ОС – 4.4. формирование навыка свободно воспринимать, анализировать и критически оценивать устную и письменную деловую информацию на иностранном (ых) языке (ах)	способен воспринимать и обрабатывать в соответствии с поставленной целью различной информации на иностранном языке, полученной из печатных, аудиовизуальных, аудитивных источников	на уровне знаний: - свободно общается и читает оригинальную и периодическую литературу на иностранном языке в сети Интернет. на уровне навыков: - адекватно использует наиболее употребительные в деловом стиле общения (как устном, так и письменном) лексические единицы, соответствующие начальному уровню владения иностранным языком; - свободно выбирает необходимые этикетные формы поведения в соответствии с ситуацией устного и письменного делового общения.

4.2.2. Форма и средства (методы) проведения промежуточной аттестации

Формой промежуточного контроля после изучения дисциплины является зачет/зачет с оценкой/зачет/экзамен, контрольная работа (для очно-заочной формы).

4.2.3. Типовые оценочные средства

Пример тестирования

Test

Name _____

Lexik

Aufgabe 1. Gegenteile. Finden Sie für jedes Wort sein Gegenteil.

_____	1.	Passiv	a.	flexibel
_____	2.	müde	b.	pünktlich
_____	3.	spät	c.	aufgeregt
_____	4.	kontaktfreudig	d.	hellwach
_____	5.	monoton	e.	aggressiv
_____	6.	fest	f.	schüchtern
_____	7.	ruhig	g.	abwechslungsreich

Aufgabe 2. Synonyme. Finden Sie für jedes Wort ein Synonym.

_____	1.	unabhängig	a.	zuverlässig
_____	2.	monoton	b.	begabt
_____	3.	kollegial	c.	zufrieden
_____	4.	Verantwortlich	d.	kontaktfreudig
_____	5.	vorher	e.	bereit

_____ 6. glücklich f. selbständig

_____ 7. talentiert g. früher

_____ 8. fertig h. langweilig

Grammatik

3 .

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.

Hoeren

4. Прослушайте текст, Определите, какие из приведенных утверждений (A1—A7) соответствуют содержанию текста (richtig), какие не соответствуют (falsch)и о чем в тексте не сказано, то есть на основании текста нельзя дать ни положительного, ни отрицательного ответа (-). Обведите номер выбранного вами варианта ответа. Вы услышите запись дважды.

AI. Am 26. November ist internationaler "Kauf-Nichts-Tag".
1) richtig 2) falsch 3) -

A2. Den "Kauf-Nichts-Tag" gibt es seit 1997.
1) richtig 2) falsch 3) -

A3. Am "Kauf-Nichts-Tag" soll jeder aufs Einkaufen verzichten.
1) richtig 2) falsch 3) -

A4. Im Jahre 1973 gab es den ersten "Tag ohne Auto".
1) richtig 2) falsch 3) -

A5. Wer am "autofreien Tag" mit dem Auto fuhr, wurde im Fernsehen gezeigt.
1) верно 2) неверно 3) -

A6. Am "autofreien Tag" durfte man nur zu Fuß gehen.
1) richtig 2) falsch 3) -

A7. Viele Politiker kamen an diesem Tag per Fahrrad zur Arbeit.
1) richtig 2) falsch 3) -

Lesen

Schreiben

5. Вашей коллеге предстоит служебная командировка в Германию. В день прибытия ей могут предоставить эксурсионную поездку на Боденское озеро. Помогите заполнить ей формуляр для участия в эксурсионной 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

_____

_____

_____

_____

Пример вопросов к зачету

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?)

Пример вопросов к экзамену

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?)

Шкала оценивания.

Оценочным средством промежуточной аттестации является накопительная оценка результатов выполнения текущего контроля по дисциплине.

Максимальный накопленный балл, который может быть достигнут студентом по дисциплине (включая зачет/экзамен), **составляет 100 баллов**.

Шкала оценивания разрабатывается в зависимости от количества занятий за семестр и видом и типов заданий, которые оцениваются. За семестр можно набрать 60 баллов, за зачет/экзамен – 40. Баллы между частями экзамена делятся, например, 20 баллов за тест и 20 баллов за устный ответ.

Конечный балл, набранный студентом в течение семестра, определяется суммированием полученных баллов по следующим позициям:

Критерии оценки презентации

Критерии оценивания	Оценка
Глубокое раскрытие темы, использование широкого спектра источников. Презентация четко организована, ее логические части составляют единое целое. Уверенное использование активной лексики и грамматических структур с целью решения коммуникативной задачи. Уверенное изложение материала, беглая членораздельная речь.	Отлично
Тема достаточно хорошо раскрыта с привлечением некоторых источников. Презентация хорошо организована. Достаточное использование активной лексики и грамматических структур для решения коммуникативной задачи. Материал изложен в основном уверенно при незначительных затруднениях.	Хорошо
Тема в общем раскрыта. Презентация организована с рядом ошибок. Использование некоторой активной лексики, грамматически не всегда правильная речь. Затруднения в изложении материала.	Удовлетворительно
Тема не раскрыта. Существенные проблемы с организацией презентации. Недостаточное использование активной лексики и грамматических структур для раскрытия коммуникативной задачи. Серьезные проблемы с изложением материала.	Неудовлетворительно

Шкала оценивания

Критерии оценивания	Оценка
Демонстрирует способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	5 (отлично)
Демонстрирует способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	4 (хорошо)
Демонстрирует на низком уровне способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	3 (удовлетворительно)
Не способен осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка, моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	2 (неудовлетворительно)

4.3. Методические материалы

Процедура проведения устного зачета/зачета с оценкой/экзамена

Аттестационные испытания проводятся преподавателем, ведущим лекционные занятия по данной дисциплине.

Время подготовки ответа при сдаче зачета в устной форме должно составлять не менее 30 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут. При подготовке к устному зачету экзаменуемый, как правило, ведет записи в листе устного ответа, который затем (по окончании зачета) сдается экзаменатору.

При проведении устного зачета экзаменационный билет выбирает сам экзаменуемый в случайном порядке. Экзаменатору предоставляется право задавать обучающимся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины текущего семестра, Оценка результатов устного аттестационного испытания объявляется обучающимся в день его проведения. При проведении устного зачета в аудитории могут одновременно находиться не более четырех экзаменующихся. По окончании ответа на вопросы билета экзаменатор может задать экзаменуемому дополнительные и уточняющие вопросы в пределах учебного материала, вынесенного на зачет.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины «Иностранный язык(немецкий)» предполагает как аудиторную, так и самостоятельную работу студентов.

Аудиторная работа проводится в форме практических занятий. Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя.

Самостоятельная работа является обязательным компонентом процесса подготовки бакалавров, она формирует ответственность, дисциплинированность и способствует осознанной познавательной активности, выработке практических навыков работы с учебной литературой.

Общий объем аудиторной и самостоятельной работы определяется учебно-тематическим планом (см. ранее). Изучение дисциплины завершается зачетом на промежуточных этапах, экзаменом (на завершающем этапе курса).

Успешное изучение дисциплины требует посещения практических занятий, активной работы в процессе занятий, выполнения учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

5.1. Методические указания для обучающихся по подготовке к практическим занятиям и организации самостоятельной работы.

В ходе практических занятий происходит изучение и освоение учебных тем. Они служат для ознакомления с материалом, развития необходимых коммуникативных умений и навыков, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

При подготовке к практическому занятию, обучающемуся необходимо:

– повторять пройденный ранее учебный материал по рекомендованному учебнику, а также с опорой на личные конспекты занятий;

– выполнять заданные преподавателем устные и письменные задания, служащие систематизации знаний и подготовкой к следующему занятию.

Основной целью самостоятельной работы студентов является улучшение профессиональной подготовки обучающихся, направленное на формирование действенной системы фундаментальных и профессиональных знаний, умений и навыков, которые они могли бы свободно и самостоятельно применять в практической деятельности.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Иностранный язык» способствует более глубокому усвоению изучаемого курса и проводится в следующих видах:

- подготовка к занятиям в соответствии с заданиями на самостоятельную работу с использованием рекомендованного учебника, материалов практических занятий и приведенных ниже источников литературы;
- выполнение индивидуальных домашних заданий;
- подготовку устного выступления на практическом занятии;
- подготовку презентаций к выступлениям;
- подготовку диалога, эссе;
- подготовка к промежуточной аттестации.

5.2. Методические указания по подготовке обучающихся к промежуточной аттестации

Подготовка к промежуточной аттестации осуществляется студентом самостоятельно с использованием перечня вопросов к промежуточной аттестации, конспекта лекций по дисциплине и рекомендованных источников литературы.

В период подготовки к промежуточной аттестации студенты вновь обращаются к пройденному учебному материалу. При этом они не только укрепляют полученные знания, но и получают новые. Подготовка студента к промежуточной аттестации включает в себя следующие этапы:

- самостоятельная работа в течение семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие промежуточной аттестации по темам курса;
- посещение специальных часов консультаций с преподавателем.

Самостоятельная работа студентов является важным этапом подготовки к зачету/экзамену, поскольку студент имеет возможность оценить уровень собственных знаний и своевременно восполнить имеющиеся пробелы.

Основным источником подготовки к промежуточной аттестации являются рекомендованные учебники, где учебный материал дается в систематизированном виде, а также конспекты занятий, в которых основные положения его детализируются, подкрепляются уточнениями преподавателя. В ходе подготовки к промежуточной аттестации студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания излагаемого материала.

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. Иванов, А. В. Немецкий язык для менеджеров и экономистов : учебное пособие для вузов / А. В. Иванов, Р. А. Иванова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 400 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09516-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт

[сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/470012 (дата обращения: 19.09.2021) 2021 / Гриф УМО ВО

2. Ильина, И. Е. Немецкий язык для экономических специальностей : учебное пособие для СПО / И. Е. Ильина, О. Н. Морозова. — Саратов, Москва : Профобразование, Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 81 с. — ISBN 978-5-4488-1330-6, 978-5-4497-1373-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/111160.html (дата обращения: 17.09.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/456438
3. Иванова, Л. В. Немецкий язык для профессиональной коммуникации : учебное пособие для СПО / Л. В. Иванова, О. М. Снигирева, Т. С. Талалай. — Саратов : Профобразование, 2020. — 153 с. — ISBN 978-5-4488-0656-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/91899.html

6.2. Дополнительная литература

1.Тагиль, И. П. Грамматика немецкого языка / И. П. Тагиль. — 7-е изд. — Санкт-Петербург : КАРО, 2019. — 480 с. — ISBN 978-5-9925-0748-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/97922.html (дата обращения: 17.09.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

2. Оберемченко, Е. Ю. Деловая корреспонденция (на немецком языке) : учебное пособие / Е. Ю. Оберемченко. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2018. — 181 с. — ISBN 978-5-9275-2884-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/87710.html

3. Гильфанова, Ф. Х. Немецкий язык : учебное пособие / Ф. Х. Гильфанова, Р. Т. Гильфанов. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 228 с. — ISBN 978-5-4497-0317-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/90198.html

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования«Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211). http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf

6.4. Нормативные правовые документы.

Не предусмотрены.

6.5. Интернет-ресурсы.

1. www.sueddeutsche.de
2. www.themen-aktuell.de
3. www.tagesspiegel.de
4. www.deutschewelle.de
5. www.spiegel.de
6. www.stern.de

7. www.oesterreichspiegel.de
8. www.goethe.de/markt

6.6. Иные источники

1. Leonhard Thoma Das Idealpaar. München, Hueber Verlag, 2010. – 104 с. – Режим доступа: https://m.vk.com/wall-12399143_5050
2. Кулишер, И. М. История экономического быта западной европы в 2 т. Том 2. Новое время : учебник для вузов / И. М. Кулишер. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 349 с. — (Авторский учебник). — ISBN 978-5-9916-9515-2. – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/BC5E6DAE-5726-433B-A596-928ED49654E3. – ЭБС «Юрайт».
3. Адаптированные книги на немецком языке . – Режим доступа: http://lelang.ru/german/adaptirovannye-knigi-na-nemetskom-yazyke/

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. www.biblio-online.ru –Электронно-библиотечная система [ЭБС] Юрайт;
2. http://www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Iprbooks»
3. https://e.lanbook.com - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Лань».
4. http://elibrary.ru/ - Научная электронная библиотекаElibrary.ru.
5. https://new.znanium.com Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Znanium.com».
6. https://dlib.eastview.com – Информационный сервис «EastView».
7. https://www.jstor.org- Jstor. Полные тексты научных журналов и книг зарубежных издательств.
8. https://elibrary.worldbank.org - Электронная библиотека Всемирного Банка.
9. https://link.springer.com - Полнотекстовые политематические базы академических журналов и книг издательства Springer.
10. https://ebookcentral.proquest.com - Ebook Central. Полные тексты книг зарубежных научных издательств.
11. https://www.oxfordhandbooks.com - Доступ к полным текстам справочников Handbooks издательства Oxford по предметным областям: экономика и финансы, право, бизнес и управление.
12. https://journals.sagepub.com - Полнотекстовая база научных журналов академического издательства Sage.
13. Справочно-правовая система «Консультант».
14. Электронный периодический справочник «Гарант».

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.
_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,
реализуемой на основе электронного (онлайн) курса

Б1.О.04 Безопасность жизнедеятельности
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Москва, Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Д.т.н., лектор Института ЭМИТ РАНХиГС Семиков В.Л.

К.т.н., доцент, доцент кафедры МиЕНД Рудакова Т.И.

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Визуализация и озвучивание дисциплины, реализуемой на основе электронного (онлайн) курса:

Гараев Тимур Фаритович

Геккель Иван Яковлевич

Грунько Марина Викторовна

Евтушенко Мария Владимировна

Зайцев Даниил Сергеевич

Зверев Светослав Игоревич

Очетов Серафим Леонтьевич

Попов Алексей Викторович

Сарасеко Владислав Владимирович

Чиндина Юлия Сергеевна

Рабочая программа дисциплины «***Безопасность жизнедеятельности»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Безопасность жизнедеятельности»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 5

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) 8

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) 13

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 15

6.1. Основная литература 15

6.2. Дополнительная литература 15

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы **Ошибка! Закладка не определена.**

6.4. Интернет-ресурсы 15

6.5. Иные источники 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

Дисциплина «Безопасность жизнедеятельности» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-8	Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций	УК ОС-8.2	способность распознавать угрозы и опасности для жизнедеятельности, поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-8.2	*на уровне знаний*: способах выявления и предупреждения угроз, видах чрезвычайных ситуаций, общих правил и алгоритмов действий в нештатных и чрезвычайных ситуациях
		на уровне умений: находить и правильно оценивать факторы опасности для личности, общества и государства, своевременно и оперативно реагировать на их возникновение
		на уровне навыков: поддержания условий безопасности жизнедеятельности

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

Дисциплина полностью осваивается в системе дистанционного обучения (далее – СДО).

Объем дисциплины: 3 з.е. (108 ак. часа или 81 астр. часа). В целях планирования, при расчете структуры дисциплины применены академические часы (ак.ч.).

Количество академических часов, выделенных на видеолекции и самопроверку по ЭК (далее – электронный курс) – 72 ак.ч.

Количество академических часов, выделенных на самостоятельную работу обучающихся по ЭК – 36 ак.ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина реализуется в 1 семестре.

Данная дисциплина реализуется полностью с применением электронного обучения. Материалы дисциплины размещены по адресу https://lms.ranepa.ru. Пароль и логин к личному кабинету / профилю / учетной записи предоставляется обучающемуся в деканате.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Для очной формы обучения

№ темы	Наименование темы	Объем дисциплины (модуля)[1], ак. час.							Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации[2]
		Всего	Контактная работа			Самостоятельная работа			
			Л	ПЗ	ЛР	ВЛ	СП	СРО	
Семестр 1									
1.	Экономическая безопасность	19	13	-	-			6	Т, ПЗ
2.	Здоровый образ жизни	17	11	-	-			6	Т, ПЗ
3.	Правовая грамотность	17	11	-	-			6	Т, ПЗ
4.	Риски, связанные с профессиональной деятельностью	17	11	-	-			6	Т, ПЗ
5.	Безопасность в условиях ЧС и военных действий	20	14	-	-			6	Т, ПЗ
6.	Безопасное использование современных коммуникационных технологий и сети Интернет	18	12	-	-			6	Т, ПЗ
Промежуточная аттестация									Зач
Всего:			-	-	-			36	
Итого по дисциплине (модулю):		**108**	72	-	**-**			**36**	

Для очно-заочной формы обучения

№ темы	Наименование темы	Объем дисциплины (модуля)[1], ак. час.							Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации[2]
		Всего	Контактная работа			Самостоятельная работа			
			Л	ПЗ	ЛР	ВЛ	СП	СРО	

Семестр 1									
1.	Экономическая безопасность	12	1	**1**	-			15	Т, ПЗ
2.	Здоровый образ жизни	11,5	1	**1**	-			15	Т, ПЗ
3.	Правовая грамотность	11,5	1	**1**	-			15	Т, ПЗ
4.	Риски, связанные с профессиональной деятельностью	11,5	1	**1**	-			15	Т, ПЗ
5.	Безопасность в условиях ЧС и военных действий	13	2	**1**	-			16	Т, ПЗ
6.	Безопасное использование современных коммуникационных технологий и сети Интернет	12,5	2	**1**	-			16	Т, ПЗ
Промежуточная аттестация									Зач
Всего:								92	
Итого по дисциплине (модулю):		**108**	8	8	**-**			**92**	

Примечание 1- виды учебной деятельности, предусмотренные электронным курсом: Л – лекции, ПЗ – практические занятия, ЛР – лабораторная работы, ВЛ – видео лекции, СП – самопроверка, СРО – самостоятельная работа обучающегося.

Примечание 2 - формы текущего контроля успеваемости: Зач – зачет, Т – тестирование, ПЗ – практическое задание.

3.1.Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. ***Экономическая безопасность***

Эффективное распределение финансовых средств. Безопасное использование банковских карт. Безопасное использование банковских продуктов. Безопасное микроинвестирование. Безопасное использование криптовалют. Безопасная работа с биржевыми продуктами.

Тема 2. ***Здоровый образ жизни***

Риски, связанные с неправильным режимом питания. Риски, связанные с отсутствием физических нагрузок и сидячим образом жизни. Риски, связанные с плохим состоянием здоровья. Риски, связанные с неблагополучной экологической ситуацией. Оказание первой медицинской помощи для гражданских лиц. Риски, связанные с употреблением наркотиков.

Тема 3. ***Правовая грамотность***

Политическая активность. Риски, связанные с непреднамеренным нарушением законов. Уплата налогов и пошлин.

Тема 4. ***Риски, связанные с профессиональной деятельностью.***

Минимизация рисков, связанных с выполнением должностных задач на рабочем месте. Выполнение должностных задач в условиях ЧС и военного положения. Риск, связанный с попаданием в группу граждан со структурной безработицей.

Тема 5. ***Безопасность в условиях чрезвычайного положения (ЧС) и военных действий.***

Риски, связанные с использованием транспортной и дорожной инфраструктуры. Использование современных коммуникационных средств и программных разработок в условиях ЧС. Риски, связанные с поведением в общественных местах, провоцирующим

противоправные действия. Самооборона для гражданских лиц. Поведение в условиях попадания в ЧС.

Тема 6. ***Безопасное использование современных коммуникационных технологий и сети Интернет*****.**
Риски, связанные с использованием социальных сетей и иных электронных сервисов коммуникации. Риски, связанные с информационным шумом. Поддержание репутации и доброго имени в условиях интернет-гласности.

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

В ходе реализации дисциплины «Безопасность жизнедеятельности» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: тестирование теоретической подготовленности (с применением ДОТ в СДО) - https://lms.ranepa.ru
- при проведении занятий практического типа: практическое задание с применением ДОТ в СДО;
- при занятиях самостоятельной работой: самостоятельная работа обучающихся является одной из форм самообразования, роль преподавателя при этом заключается в оказании консультативной и направляющей помощи обучающемуся с применением ДОТ в СДО.

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1 Экономическая безопасность	ПЗ, тест
Тема 2. Здоровый образ жизни	ПЗ, тест
Тема 3. Правовая грамотность	ПЗ, тест
Тема 4. Риски, связанные с профессиональной деятельностью.	ПЗ, тест
Тема 5. Безопасность в условиях чрезвычайного положения (ЧС) и военных действий	ПЗ, тест
Тема 6. Безопасное использование современных коммуникационных технологий и ети Интернет.	ПЗ, тест

Зачет проводится с применением следующих методов (средств):

- в форме компьютерного тестирования с применением ДОТ в СДО.

4.1.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые тестовые здания по темам лекций

1. Биржевая торговля представляет из себя (выбрать несколько пунктов):
   a) Долгосрочные спекуляции с активами
   b) Краткосрочные спекуляции с активами
   c) Заключение договоров с брокером
   d) Создание графиков технического анализа

2. При оказании сердечно-легочной реанимации действует правило:
   a) Дышать. Качать. Считать.
   b) Видеть. Слышать. Осязать.
   c) Видеть. Думать. Действовать.
   d) Слышать. Видеть. Действовать.

3. Какие риски Вы принимаете на себя при перевозке посылок от незнакомых людей?
   a) Вам могут отказать в выполнении обязательства по выплате вознаграждения за перевозку
   b) На таможне посылку могут отобрать, если нет документов, подтверждающих, что она принадлежит Вам
   c) Посылка может содержать запрещённые лекарственные препараты
   d) Посылка может содержать взрывоопасное вещество

4. Какие темы коммуникации с коллегами можно отнести к неоднозначным?
   a) политика
   b) религия
   c) спорт
   d) погода
   e) оценки детей в школе

5. Потенциальный злоумышленник:
   a) Обязательно будет проявлять агрессию или настойчивость в своем поведении;
   b) Может выглядеть как мягкий, добрый человек;
   c) Имеет соответствующую (опасную) внешность;
   d) Будет вести разговор, используя ненормативную, жаргонную лексику.

6. Какие данные банковской карты нельзя вносить в сети?
   a) CVV2, CVC2, номер карты и срок ее действия.
   b) Номер карты и срок ее действия.
   c) Номер карты, срок действия и ФИО.
   d) CVV2, CVC2.

Типовые практические задания по темам лекций

Типовое практическое задание по теме 1:

1. По ссылке представлены материалы, которые являются Вашим домашним заданием (URL: https://www.sberbank.ru/ru/person/investments/broker_service/ofz-n)

Перейдите по ссылке и изучите представленный материал.

Изучив статью, заполните два файла с Вашим личным финансовым планированием, чтобы закрепить полученные знания.

После прочтения статьи и заполнения личного финансового плана, пройдите тестирование к занятию. Помните, что вопросы, связанные с содержанием домашнего задания, включены в текущее и итоговое тестирования.

Типовое практическое задание по теме 2:

Составьте для последующего обсуждения на занятии план физической активности в течение недели по дням в зависимости от Вашего распорядка дня. Подготовьте аргументированное пояснение, почему Вы выбрали именно такую стратегию активности.

Типовое практическое задание по теме 3:

Представьте, что у Вас имеется хобби – Вы красиво вышиваете. Вы решили монетизировать свое увлечение: зарегистрировали ИП и взяли в штат своего друга как помощника. Распишите, какие по Вашему мнению налоги и пошлины Вам придется выплачивать.

Типовое практическое задание по теме 4:

Проанализируйте социальные конфликты, которые возникали у Вас в коллективе за последний период. Распишите свое видение, каким образом Вы бы предложили впредь предупреждать подобные ситуации.

Типовое практическое задание по теме 5:

Подумайте и напишите, каким образом Вы бы рекомендовали повысить противопожарную безопасность Академии с учетом полученных на курсе знаний. Постарайтесь выписать 3-5 аргументированных рекомендации.

Типовое практическое задание по теме 6:

Проанализируйте свои социальные сети (если Вы в них зарегистрированы) и выпишите, какие рисковые моменты Вы допускали, выкладывая про себя ту или иную информацию.

Оценочные средства для промежуточной аттестации

При изучении дисциплины, обучающиеся в течение семестра прослушивают курс лекций, изучают видеоматериалы, проходят процесс текущей оценки знаний по теоретическим темам в СДО и сдают зачет.

Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-8	Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций	УК ОС-8.2	способность распознавать угрозы и опасности для жизнедеятельности, поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-8.2	Демонстрирует знание основных алгоритмов поведения в целях предотвращения угроз безопасности жизнедеятельности, в том числе при угрозе возникновения чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	Полные, глубокие и систематические знания, полный и правильный ответ на поставленные вопросы - знает способы выявления и предупреждения угроз - знает виды чрезвычайных ситуаций - знает общие правила и алгоритмы действий в нештатных и чрезвычайных ситуациях - умеет находить и правильно оценивать факторы опасности для личности, общества и государства, своевременно и оперативно реагировать на их возникновение - владеет навыком поддержания условий безопасности жизнедеятельности

Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Типовые оценочные материалы по теме 1:

Когда следует вносить информацию о целях в таблицу личного финансового плана (ЛФП)?

a) В самом начале, при заполнении таблицы ЛФП в первый раз
b) Ежегодно, при обновлении информации в таблице ЛФП
c) За год до прогнозируемого достижения конкретной цели
d) Сразу после достижения цели

Типовые оценочные материалы по теме 2:

При оказании первой доврачебной помощи разрешено ли давать пострадавшему лекарственные препараты?

a) Разрешено
b) Разрешено в случае крайней необходимости
c) Запрещено
d) На ваше усмотрение

Типовые оценочные материалы по теме 3:

Какие из следующих деяний уголовно наказуемы (выберите несколько):

a) *Воровство шоколадки стоимостью до 100 руб., пока Ваш друг отвлекает охранника*
b) Выбрасывание окурка на тротуар
c) Курение на автобусной остановке
d) Совершение ложного звонка о заложенной бомбе
e) Воровство в магазине упаковки куриного филе стоимостью 215 руб.

Типовые оценочные материалы по теме 4:

Что показывает уровень структурной безработицы:

a) Количество людей, которых можно нанять на работу;
b) Количество людей, которые ищут работу;
c) Количество людей, которых можно уволить;
d) Количество людей, которые не нуждаются в работе.

Типовые оценочные материалы по теме 5:

Что может являться поводом, чтобы пойти в гости к малознакомым людям:

a) Приглашение Вашего близкого друга или родственника;
b) День рождения Вашего нового знакомого;
c) Продолжение отдыха новой компании, познакомившейся в кафе;
d) Необходимость в оказании им помощи.

Типовые оценочные материалы по теме 6:

Что такое фишинг?

a) Вид интернет-мошенничества, целью которого является получение денежных средств.
b) Вид интернет-мошенничества, целью которого является получение доступа к личным документам пользователя.
c) Вид интернет-мошенничества, целью которого является получение доступа к пользовательским парам логин-пароль.
d) Поиск данных по закрытой сети.

Шкала оценивания по дисциплине

Практические задания предназначены для самостоятельной проверки обучающихся. Разработчику/преподавателю рекомендуется интегрировать данную оценку в балльно-рейтинговую систему оценивания дисциплины, согласно положению о БРС своего подразделения Академии. Итоговая оценка по дисциплине формируется путём сложения баллов, полученных за прохождение текущей аттестации по темам, и баллов, набранных за итоговое тестирование.

Баллы	Оценка
0-59	«не зачтено»
60-100	«зачтено»

Шкала текущего контроля знаний		Максимальный балл за выполнение
Тема 1. Экономическая безопасность	Итоговый тест по теме 1	8
Тема 2. Здоровый образ жизни	Итоговый тест по теме 2	9
Тема 3. Правовая грамотность	Итоговый тест по теме 3	5
Тема 4. Риски, связанные с профессиональной деятельностью	Итоговый тест по теме 4	5
Тема 5. Безопасность в условиях ЧС и военных действий	Итоговый тест по теме 5	8
Тема 6. Безопасное использование современных коммуникационных технологий и интернета	Итоговый тест по теме 6	5
Итого		**40**

Каждый из тестов текущего контроля знаний, состоит из 10 вопросов, на выполнение каждого теста отводится 1 попытка с ограничением времени – 15 минут на попытку.

Шкала итоговой оценки за освоение дисциплины

Контрольные мероприятия	Максимальный балл за выполнение
Итоговые тесты по темам 1-6	40
Итоговый тест по курсу	60

Итоговый тест по курсу состоит из 30 вопросов, на прохождение теста выделяется 30 минут.

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

5.1.Методические указания по самостоятельной работе

Учитывая фундаментальную роль дисциплины в подготовке специалистов, особое внимание в процессе реализации дисциплины необходимо акцентировать на самостоятельную работу обучающихся, а также на максимально возможное разнообразие форм ее организации, способствующих повышению эффективности освоения дисциплины.

В процессе подготовки обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала.

5.2.Методические указания по выполнению тестовых заданий

Курс содержит: анкетирование, видеолекции и тестирование.

Тестирование осуществляется с применением ДОТ. Студент самостоятельно выполняет задания к каждой теме. Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. Тестовой вопрос может подразумевать ответ в форме выбора одного правильного варианта ответа из множества предложенных вариантов, выбора нескольких правильных ответов из множества предложенных вариантов, вставки пропущенного слова в пустое поле.

На выполнение теста отводится ограниченное время. Оно может варьироваться в зависимости от уровня тестируемых, сложности и объема теста. Как правило, время выполнения тестового задания определяется из расчета 30-45 секунд на один вопрос.

Для того чтобы выполнить элемент «***Видеолекции»***, необходимо:

1. Перейти к выполнению элемента, кликнув на название «***Видеолекции»***.

2. Просмотреть «***Видеолекцию»***. Данный элемент не требует оценки, поэтому при успешном выполнении статус элемента изменится с пустого квадрата на голубую галочку в квадрате.

Статус выполнения элемента курса отображается с правой стороны страницы напротив каждого элемента, требующего статус завершения:

- пустой квадрат - элемент требует выполнения;
- голубая галочка - элемент завершен, оценка не требуется;
- зеленая галочка - элемент завершен, требуется оценка;
- красный крестик - элемент не завершен.

Итоговое тестирование станет доступным после завершения всех элементов курса, расположенных выше.

Для того чтобы выполнить элемент ***Итоговое тестирование***, необходимо:

1. Перейти к выполнению элемента «***Итоговое тестирование»***, кликнув на название.

2. Нажать кнопку «***Начать тестирование»***.

3. Ответить на вопросы теста.

4. Нажать кнопку «***Закончить попытку»***.

5. Нажать кнопку «***Отправить все и завершить тест»***. Теперь попытка теста завершена.

Итоговое тестирование будет считаться завершенным, если статус выполнения изменится с пустого квадрата на зеленую галочку, так как данный элемент требует получения оценки. В противном случае квадрат останется пустым или появится красный крестик – это означает, что необходимо пройти тестирование еще раз.

После того, как Итоговое тестирование будет завершено, станет доступна Анкета удовлетворенности курсом. Ответив на вопросы анкеты, статус элемента изменится на голубую галочку.

Для успешного завершения курса необходимо получить положительный статус выполнения во всех элементах и заполнить Анкету удовлетворенности курсом.

Образовательные материалы открываются последовательно. Доступ к текущей аттестации по теме открывается после просмотра всех видеороликов данной темы.

После прохождения текущей аттестации по теме (тестирования) в независимости от набранных баллов студенту предоставляется доступ к материалам следующей темы.

После прохождения текущих аттестаций по всем темам курса в независимости от набранных баллов, но не ранее определенной даты (в соответствии с графиком учебного процесса), студенту предоставляется доступ к итоговому тестированию по дисциплине.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.1. Основная литература

1. Белов, С.В. Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды (техносферная безопасность) в 2 ч. Часть 2 : учебник для вузов / С. В. Белов. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03239-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/453160 (дата обращения: 28.07.2020).

2. Семиков, В.Л. Безопасность жизнедеятельности. Учебное пособие. ЭОР / В.Л. Семиков. – Москва : РАНХиГС, 2020. – Текст : электронный. – URL: https://lms.ranepa.ru/course/ Режим доступа: для авторизованных пользователей.

6.2. Дополнительная литература

1. Алексеев, В.С. Безопасность жизнедеятельности: учебное пособие / В.С. Алексеев, О.И. Жидкова, И.В. Ткаченко. – Саратов: Научная книга, 2019. – 158 с. – URL: http://www.iprbookshop.ru/6263 (дата обращения: 2.07.2020). – Текст : электронный.

2. Гафнер, В.В. Информационная безопасность : учебное пособие : в 2 частях / В. В. Гафнер. — Екатеринбург : УрГПУ, [б. г.]. — Часть 1,2 — 2009. — 155 с. — ISBN 978-5-7186-0414-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/129370 (дата обращения: 11.08.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

6.3.Нормативные и правовые документы

Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211). — URL: http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf. Режим свободного доступа.

6.4.Интернет-ресурсы

1. Журнал «Культура здоровой жизни». URL: http://kzg.narod.ru/ (дата обращения: 02.07.2020).

2. Книги, пособия по ОБЖ. URL: http://www.alleng.ru/edu/saf3.htm (дата обращения: 02.07.2020).

3. Статьи по выживанию в различных экстремальных условиях. URL: http://kombat.com.ua/stat.html (дата обращения: 2.07.2020).

4. Учебные атласы по медицинской подготовке. URL: http://b23.ru/hsb9 (дата обращения: 02.07.2020).

6.5.Иные источники

1. Анцупов, А.Я. Конфликтология. Учебник / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – М.: Питер, 2015. – 528 с. – Текст : непосредственный.
2. Арбатов, А.А. Экономическая безопасность России: Общий курс: учебник / В.К. Сенчагов, А.А. Арбатов, А.А. Ведев; Под ред. В.К. Сенчагова. – М.: БИНОМ. ЛЗ, 2018. – 815 с. – Текст : непосредственный.
3. Безопасность жизнедеятельности. Безопасность в чрезвычайных ситуациях природного и техногенного характера. - М.: Высшая школа, 2015. – 592 с. – Текст : непосредственный.
4. Безопасность жизнедеятельности. Защита населения и территорий в чрезвычайных ситуациях / Я.Д. Вишняков и др. – М.: Academia, 2017. – 304 с. – Текст : непосредственный.
5. Богомолов, В.А. Введение в специальность «Экономическая безопасность»: Учебное пособие / В.А. Богомолов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 279 с. – Текст : непосредственный.
6. Вернадский, В.И. Химическое строение биосферы Земли и ее окружения / В.И. Вернадский ; АН СССР, Ин-т геохимии и аналит. химии им. В.И. Вернадского. – Москва : Наука, 1965. – 374 с. – Текст : непосредственный.
7. Громов, Ю.Ю. Информационная безопасность и защита информации: Учебное пособие / Ю.Ю. Громов, В.О. Драчев, О.Г. Иванова. – Ст. Оскол: ТНТ, 2017. – 384 с. – Текст : непосредственный.
8. Дубровский, В.И. Валеология. Здоровый образ жизни / В.И. Дубровский. – М.: Флинта, 2016. – 560 с. – Текст : непосредственный.
9. Крюкова, Т. В. Основы теории принятия решений в конфликте. Учебное пособие / Т.В. Крюкова. – М.: Фонд развития конфликтологии, 2016. – 148 с. – Текст : непосредственный.
10. Максимов, С.Н. Экономическая безопасность России: системно-правовое исследование / С.Н. Максимов. – М.: МПСИ, МОДЭК, 2018. – 56 с. – Текст : непосредственный.
11. Малюк, А.А. Информационная безопасность: концептуальные и методологические основы защиты информации / А.А. Малюк. – М.: ГЛТ, 2016. – 280 с. – Текст : непосредственный.
12. Микрюков, В.Ю. Безопасность жизнедеятельности: учебник / В. Ю. Микрюков. – Москва: форум, 2008. – 464 с. – ISBN 978-5-91134-206-7. – Текст : непосредственный.
13. Митяева, А. М. Здоровый образ жизни / А.М. Митяева. – М.: Academia, 2015. – 144 с. – Текст : непосредственный.
14. Назарова, Е.Н. Здоровый образ жизни и его составляющие / Е.Н. Назарова, Ю.Д. Жилов. – М.: Академия, 2016. – 256 с. – Текст : непосредственный.
15. Экологический энциклопедический словарь / Науч. - ред. совет В. И. Данилов-Данильян и др. – Москва : Ноосфера, 2002. – 93 с. - ISBN 5-8126-0003-1. – Текст : непосредственный.

16. Юфит, С.С. Яды вокруг нас. Вызов человечеству: научное издание / С.С. Юфит. – Москва : Классик Стиль, 2002. – 367 с. – ISBN 5-94603-012-4. – Текст : непосредственный.

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.
_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой с применением электронного (онлайн) курса

Б1.О.05 Физическая культура и спорт
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная форма обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Москва, Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)-составитель(и):

кандидат психологических наук, доцент
кафедры физического воспитания и
здоровья РАХИиГС Е. Г. Сайганова

Кураторы программы дисциплины:
доктор культурологии, профессор,
заместитель начальника отдела основных
и дополнительных образовательных
программ Учебно-методического
управления РАНХиГС И. И. Лисович

кандидат исторических наук, доцент,
начальник отдела основных и
дополнительных образовательных
программ Учебно-методического
управления РАНХиГС И. Ю. Гагарина

Редактор программы дисциплины:

специалист кафедры физического
воспитания и здоровья РАНХиГС А. А. Оболенская

Визуализацию и озвучивание дисциплины выполнил:

кандидат педагогических наук, доцент
заместитель заведующего кафедрой
физического воспитания и здоровья
РАНХиГС В. Ю. Крылатых

УТВЕРЖДЕНА
для использования в учебном процессе
кафедрой физического воспитания и
здоровья РАНХиГС
Протокол № 2 от «17» марта 2020 г.
(год набора 2021)

Заведующий кафедрой физического
воспитания и здоровья РАНХиГС, к.п.н. А. М. Шувалов

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента
Челябинского филиала РАНХиГС,
к.с.н., доцент Е.А. Терещук

Рабочая программа дисциплины «***Физическая культура и спорт»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Физическая культура и спорт»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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

Дисциплина Б1.О.05 «Физическая культура и спорт» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС - 7	Способен поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК ОС – 7.1.	способность поддерживать и развивать уровень своей физической подготовленности исходя из личных и профессиональных целей
УК ОС - 8	Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК ОС – 8.2.	способность создавать и поддерживать безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Способность поддерживать уровень физического здоровья	УК ОС – 7.1.	**На уровне знаний**: Кругозор личности в сфере физической культуры и спорта. Роль и основы физической культуры в развитии человека и подготовке специалиста; **На уровне умений**: творчески использовать средства и методы физического воспитания для личностно-профессионального развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни **На уровне навыков**: владение системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств, владение навыками составления и выполнения комплекса упражнений гимнастики;

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		владение навыком контролировать свое физическое состояние
	УК ОС – 8.2.	**На уровне знаний**: основы обеспечения безопасных условий для физкультурно-спортивной деятельности; **На уровне умений**: разрабатывать и реализовывать программу физического саморазвития в безопасных условиях **На уровне навыков**: поддерживать безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Основная образовательная программа подготовки специалистов и бакалавров предусматривает изучение раздела «Физическая культура и спорт». Освоение дисциплины «Физическая культура и спорт» происходит на первом курсе (1-2 семестры для очной формы обучения, 1 семестр –для очно-заочной формы обучения) в соответствии с учебным планом.

Общая трудоемкость дисциплины «Физическая культура и спорт» составляет 2 (две) зачетных единицы, 72 академических часа, 54 астрономических часа.
Дисциплина частично реализуется с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Для обучающихся очной формы 8 академических часов (6 астр.часов) отводится на видеолекции и онлайн-тестирование, для обучающихся очно-заочной формы – 4 академических часа (3 астр. часа)
Доступ к ДОТ осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: https://lms.ranepa.ru. Пароль и логин к личному кабинету/профилю/учетной записи предоставляется обучающемуся в деканате.

Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения (СДО). Преподаватель оценивает выполненные обучающимся работы не позднее 10 (десяти) рабочих дней после окончания срока выполнения.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование разделов	Содержание разделов
1.	Практический раздел	Учебный материал раздела направлен на повышение уровня функциональных и двигательных способностей, формирование необходимых качеств и свойств личности, на овладение методами и средствами физкультурно-спортивной деятельности, на приобретение личного опыта направленного использования средств физической культуры.
2.	Теоретический раздел (лекции)	Материал раздела предусматривает овладение обучающимися системой научно-практических и специальных знаний, необходимых для понимания природных и социальных процессов функционирования физической культуры общества и личности, умения их адаптивного, творческого использования для личностного и профессионального развития, самосовершенствования, организации здорового стиля жизни при выполнении учебной, профессиональной и социокультурной деятельности. *Реализуется с применением ДОТ*.*
3.	Контрольный раздел	Контрольный раздел осуществляет дифференцированный и объективный учет процесса и результатов учебной деятельности обучающихся, согласно балльно-рейтинговой системе. Итоговая аттестация (зачет) проводится в форме выполнения обучающимся практического раздела программы, также учитывается опрос по теоретическому разделу программы. *Частично реализуется с применением ДОТ*.*

Распределение учебных часов и форм контроля дисциплины по семестрам

Для очной формы обучения

Разделы учебной программы	Семестры		Всего часов
	1	2	
Базовый модуль			
Практический раздел: практические занятия	24	24	**48**
Теоретический раздел: лекции (с применением ДОТ*)	4*	4*	**8***

Самостоятельная работа (частично с применением ДОТ*)	8*	8*	**16***
Промежуточная аттестация	зачет	зачет	
Итого	**36**	**36**	**72**

Для очно-заочной формы обучения

Разделы учебной программы	**Семестры**		**Всего часов**
	1	**2**	
Базовый модуль			
Практический раздел: практические занятия	4	-	**4**
Теоретический раздел: лекции (с применением ДОТ*)	4*	-	**4***
Самостоятельная работа (частично с применением ДОТ*)	64*	-	**64***
Промежуточная аттестация	зачет	-	**зачет**
Итого	**72**	**-**	**72**

Структура дисциплины

Для очной формы обучения

№п/п	**Наименование разделов**	**Объем дисциплины, час.**						**Форма текущего контроля успеваемости[1], промежуточной аттестации**
		Всего	**Работа обучающихся по видам учебных занятий**				**СР/ ЭО, ДОТ***	
			Л/ ЭО, ДОТ*	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Практический раздел								
1.	Атлетическая гимнастика	**10**			8		2	Т,Р,У
2.	Баскетбол	**10**			8		2	Т,Р,У
3.	Волейбол	**10**			8		2	Т,Р,У
4.	Легкая атлетика	**10**			8		2	Т,Р,У
5.	Плавание	**10**			8		2	Т,Р,У
6.	Фитнес-аэробика	**6**			4		2	Т,Р,У
7.	Футбол	**6**			4		2	Т,Р,У
Теоретический раздел								
8.	Теория физической культуры (лекции, СДО**)	**10***	8*	-	-	-	2*	Т,Р
Промежуточная аттестация		зачет (1, 2 семестры)						Т,Р,СН

*ДОТ - дистанционные образовательные технологии.
** СДО – система дистанционного обучения.
[1] *Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), упражнения (У), сдача нормативов (СН) и др.*

№п/п	Наименование разделов	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости[1], промежуточной аттестации
		Всего	Работа обучающихся по видам учебных занятий				СР/ ЭО, ДОТ*	
			Л/ ЭО, ДОТ*	ЛР	ПЗ	КСР		
Практический раздел								
Итого		**72**	**8***	**-**	**48**	**-**	**16***	

Для очно-заочной формы обучения

№п/п	Наименование разделов	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости[1], промежуточной аттестации
		Всего	Работа обучающихся по видам учебных занятий				СР/ ЭО, ДОТ*	
			Л/ ЭО, ДОТ*	ЛР	ПЗ	КСР		
Практический раздел								
1.	Атлетическая гимнастика	**11**			1		10	Т,Р,У
2.	Баскетбол	**10,5**			0,5		10	Т,Р,У
3.	Волейбол	**10,5**			0,5		10	Т,Р,У
4.	Легкая атлетика	**8,5**			0,5		8	Т,Р,У
5.	Плавание	**8,5**			0,5		8	Т,Р,У
6.	Фитнес-аэробика	**8,5**			0,5		8	Т,Р,У
7.	Футбол	**8,5**			0,5		8	Т,Р,У
Теоретический раздел								
8.	Теория физической культуры (лекции, СДО**)	**6***	4*	-	-	-	2*	Т,Р
Промежуточная аттестация		зачет (1 семестр)						Т,Р,СН
Итого		**72**	**4***	**-**	**4**	**-**	**64***	

Содержание дисциплины
Теоретический раздел
Содержание видеолекций

Тема 1. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке обучающихся.
Тема 2. Социально-биологические основы физической культуры.
Тема 3. Общефизическая и спортивная подготовка в системе физического воспитания.

*ДОТ - дистанционные образовательные технологии.
** СДО – система дистанционного обучения.
[1] Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), упражнения (У), сдача нормативов (СН) и др.

Тема 4. Особенности занятий избранным видом спорта.
Тема 5. Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями.
Тема 6. Профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП) обучающихся.

Содержание дисциплины (за исключением содержания ЭК)
Практический раздел

Атлетическая гимнастика

Упражнения с гимнастическими палками, обручами, набивными мячами, гантелями, резиновыми амортизаторами. Прыжки через скакалку. Упражнения на гимнастической скамейке. Упражнения с отягощениями и сопротивлениями. Упражнения со штангой, гирями, гантелями. Упражнения на точность и ловкость движений. Упражнения для развития силы и силовой выносливости, подвижности в суставах, тренировки вестибулярного аппарата.

Баскетбол

Броски в корзину. Финты; индивидуальные, групповые, командные. Тактические действия в нападении и в защите. Передача мяча. Позиционное нападение. Зонная защита. Взаимодействие игроков в нападении и защите. Технико-тактические приемы игры. Техника безопасности. Правила и судейство игры. Тренировка. Выполнение специальных упражнений для развития скоростно-силовых качеств, прыжковой выносливости, быстроты и реакции. Двусторонняя игра.

Волейбол

Стойки. Перемещения. Прием. Подача. Передачи. Нападающий удар. Блокирование. Страховка. Техника безопасности. Тактика и техника игры. Правила и судейство игры. Общеразвивающие и специальные упражнения для развития быстроты, координации движения, прыгучести, силы, выносливости и гибкости. Тренировка. Двусторонняя игра. Сдача контрольных нормативов.

Легкая атлетика

Бег и спортивная ходьба. Оздоровительный бег от 5 до 20 мин. Кроссовый бег с элементами спортивной ходьбы от 800 до 3000 метров. Спринтерский бег от 30 до 100 м. Эстафеты. Прыжки в длину с места и тройной с места. Метания мячей баскетбольного, набивного и др. на дальность и в цель из различных положений с использованием техники метания копья и толкания ядра. Выполнение общеразвивающих и специальных упражнений, направленных на развитие физических качеств бегуна, прыгуна и метателя.

Плавание[1]

Плавание вольным стилем и брассом; повороты, прыжки в воду со стартовой тумбочки. Обучение неумеющих плавать. Упражнения для формирования навыков в плавании; воспитание выдержки и самообладания при нахождении в воде; развитие общей выносливости, закаливание организма.

[1] При отсутствии в филиале/представительстве бассейна и / или договора, заключенного с бассейном / спортивным комплексом, имеющим бассейн, допускается замена теоретическими занятиями ознакомительного типа.

Фитнес-аэробика

Аэробика, степ-аэробика, этно-аэробика, силовая аэробика, фитбол-аэробика, аэробика в стиле тай-бо, пилатес, калланетика, йога. Упражнения для развития силовой выносливости, координации, ловкости и гибкости, совершенствование осанки, подвижности в суставах, тренировки вестибулярного аппарата.

Футбол

Передвижения и прыжки. Удары по мячу. Остановки мяча. Тактические приемы. Командные действия. Игра вратаря. Зонная и персональная защита. Двусторонняя игра. Техника безопасности. Правила и судейство игры. Различные упражнения для развития быстроты, силы, общей, статической и силовой выносливости, ловкости.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. В ходе реализации дисциплины «Физическая культура и спорт» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

	Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
1	Теоретический раздел (видеолекции)	тестирование теоретической подготовленности (с применением ЭК в системе дистанционного обучения (СДО)) - https://lms.ranepa.ru
2	Практический раздел	тестируются нормативы текущего контроля успеваемости, по отношению к первоначальным
3	Контрольный раздел	«Дневник самоконтроля занимающегося» с предоставлением отчета курирующему занятия в СДО преподавателю

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в форме контрольного тестирования физической подготовленности

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающегося

4.2.1. Материалы текущего контроля успеваемости по ЭК
Типовые тестовые задания (теоретический раздел)

Тема 1

Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке обучающихся

1. Под физической культурой понимается:
a) педагогический процесс по физическому совершенствованию человека
b) регулярные занятия физическими упражнениями, закаливание организма
c) часть культуры общества, направленная на физическое и духовное развитие человека
2. Какое из понятий является наиболее емким (включающим все остальные):
a) спорт
b) система физического воспитания
c) физическая культура
3. Содержание учебного процесса по физическому воспитанию включает в себя следующие формы занятий:
a) учебно-практические занятия
b) занятия в спортивных секциях
c) массовые физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия
d) все вышеперечисленные формы
4. Педагогический процесс, направленный на формирование здорового, физически совершенного, социально активного и морально стойкого подрастающего поколения, это:
a) физическое развитие
b) физическое воспитание

c) физическая культура
5. Что является основным средством физической культуры:
a) физическое упражнение
b) физическая культура
c) спорт
6. Двигательная реабилитация – это:
a) процесс физических упражнений для компенсации временно утраченных двигательных способностей
b) процесс для развития физических способностей
c) процесс физического совершенствования телесного преобразования человека
7. Физическая рекреация – это:
a) вид физической культуры для спортивной деятельности
b) вид физической культуры для активного отдыха
c) вид физической культуры для трудовой и бытовой деятельности

Тема 2
Социально-биологические основы физической культуры

1. Губчатые кости – это:
a) ребра, грудина, позвонки
b) кости черепа, таза, поясов конечностей
c) основание черепа
2. Уменьшение напряжения мышечных волокон, составляющих мышцу – это:
a) расслабление мышц
b) увеличение массы мышц
c) сокращение мышечных волокон
3. Транспортная функция кровеносной системы:
a) осуществляет гуморальную регуляцию функций организма
b) переносит к тканям тела питательные вещества и кислород
c) защищает организм от вредных веществ и инородных тел
4. Артериальная кровь поступая в аорту:
a) отдает углекислоту и продукты метаболизма
b) отдает кислород и питательные вещества
c) забирает кислород и питательные веществ
5. Дыхательный объем – это:
a) это количество воздуха проходящие через легкие при одном дыхательном цикле
b) максимальное количество воздуха, которое человек может выдохнуть после полного вдоха
c) количество дыхательных циклов в 1 минуту
6. Кумулятивная адаптация – это:
a) срочные приспособительные изменения, возникающие при непосредственном внешнем воздействии и исчезают при устранении обстоятельств
b) приспособительные изменения, возникающие при регулярном повторении внешних воздействий
c) способность отвечать на внешние воздействия, которые не превышают физиологических возможностей
7. Наиболее благоприятное время суток для тренировок:
a) утреннее время суток с 8 до 9 час
b) дневное время суток с 13 до 15 час
c) вечернее время суток с 17 до 19 час
8. Недостаток двигательной активности людей называется:
a) гипертонией
b) гиподинамией

c) гипотонией
9. Аэробный вид тренировки развивает:
a) скоростную выносливость
b) скоростно-силовую выносливость
c) общую выносливость

Тема 3

Общефизическая и спортивная подготовка в системе физического воспитания

1. Способность к длительной и эффективной неспецифической деятельности умеренной интенсивности с использованием всего мышечного аппарата называют:
a) Общей выносливостью
b) Тотальной выносливостью
c) Специальной выносливостью
2. Способность человека преодолевать внешнее сопротивление или противостоять ему за счёт мышечных усилий (напряжений) определяют как:
a) Быстрота
b) Гибкость и подвижность в суставах
c) Выносливость
d) Мышечная сила
3. Физическое развитие это процесс и результат становления:
a) Морфофункциональных свойств и качеств
b) Двигательных умений и навыков
c) Физических качеств
4. Какой из методов не относится к воспитанию общей и специальной выносливости?
1. Игровой
2. Соревновательный
3. Строго регламентированного упражнения
4. Психорегулирующего упражнения
5. Способность к длительной и эффективной деятельности специфического характера определяют как:
a) Специальная выносливость
b) Локальная выносливость
c) Региональная выносливость
6. Принцип сознательности и активности – это:
a) принцип, строящий процесс на восприятие органов
b) понимание сущности заданий и активное их выполнение
c) регулярное занятие физической культурой
7. Принцип наглядности – это:
a) нарастание объема и интенсивности нагрузок
b) участие, возможно большего число органов чувств в восприятии
c) от освоенного к неосвоенному
8. Понятие «двигательная активность» отражает:
a) Направленность на реализацию конкретной цели
b) Суммарное количество движений и действий
c) Целесообразные способы выполнения двигательных действий
9. Основным результатом физической подготовки является:
a) Физическая готовность
b) Физическое развитие
c) Физическое воспитание
10. Наименьшей эффективностью на всех этапах обучения двигательным действиям имеет метод:
a) Целостного выполнения упражнения
b) Расчлененно-конструктивного упражнения

c) Идеомоторного упражнения
11. Основным результатом обучения двигательным действиям является:
a) Двигательные умения и навыки
b) Физическая готовность
c) Тактические знания
12. В числе методов воспитания координационных способностей нет метода:
a) Строгой регламентации
b) Игрового
c) Соревновательного

Тема 4

Особенности занятий избранным видом спорта

1. Возможность выполнять физическую деятельность без снижения ее эффективности и уровня функционирования организма есть:
a) Физическая готовность
b) Физическая работоспособность.
c) Физическое развитие
2. Сколько по правилам соревнований классический жим лёжа (IPF) выполняется команд:
a) 2
b) Без команды
c) 3
3. Самоконтроль – это:
a) Самостоятельное регулярное наблюдение за состоянием своего здоровья
b) Самостоятельное регулярное наблюдение за физическим развитием, влиянием на организм занятий спортом
c) Все ответы верны
4. Какое количество видов в мужском многоборье в соревнованиях по легкой атлетике?
a) 10
b) 12
c) 15
5. Спорт – это:
a) Выработка ценностных ориентации, убеждений, вкусов, привычек, наклонностей
b) Игровая, соревновательная деятельность и подготовка к ней
c) Все ответы верны
6. Что не относятся к числу наиболее действенных форм организации физической культуры в режиме дня:
a) Спортивные секции и группы по видам спорта
b) Физкультурно-спортивная деятельность в обеденный перерыв
c) Вводная гимнастика
d) Физкультминутки и физкультпаузы
7. На что направлен контроль в спортивной подготовке?
a) Виды подготовки
b) Подготовленность спортсмена
c) Состояние спортсмена
d) Мастерство спортсмена
8. Самая длинная дистанция в соревнованиях по легкой атлетике на Олимпийских играх:
a) 3000 м
b) Марафон
c) 10000 м
d) Бегофон
9. Какая дистанция называется марафоном?
a) 100 км пробег
b) 42 км 195 м.

c) Суточный бег
10. В какой стране появился шейпинг?
a) Германия
b) Франция
c) Бразилия
d) СССР (Россия)
11. Какой из перечисленных терминов не является направлением в аэробике?
a) Фитнес-аэробика
b) Фигурная аэробика
c) Танцевальная аэробика
d) Степ-аэробика
12. Какая страна является родоначальником волейбола?
a) Япония
b) США
c) Англия
d) Индия
13. Каковы размеры площадки для игры в волейбол?
a) 9 x 12
b) 8 x 15
c) 9 x 18
d) 7 x 10

Полный и актуальный контент тестов находится на кафедре физического воспитания и здоровья.

Тема 5

Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями

1. Укажите субъективные факторы, определяющие потребности, интересы и мотивы включения обучающихся в активную физкультурно-спортивную деятельность:
a) Состояние материальной технической базы, методика и содержание занятий, уровень требований учебной программы, педагогическое мастерство педагога
b) Уровень требований учебной программы, эмоциональная окраска занятий, частота и продолжительность
c) Удовлетворение от занятий, понимание личностной, коллективной и общественной значимости занятий
2. Выделите наиболее значимые нарушения методики тренировки:
a) Нерациональное составленное расписание тренировок
b) Неудовлетворительное состояние инвентаря и оборудования
c) Несоблюдение принципов доступности, постепенности и учета индивидуальных особенностей
3. Укажите, когда может возникнуть на занятии гравитационный шок у занимающихся:
a) При внезапной остановке после интенсивного бега
b) При длительном нахождении человека в напряженном состоянии при ограничении двигательной активности
c) Вследствие недостатка в организме сахара
4. Дайте определение утомлению:
a) Хроническое переутомление, обусловленное раздражением центральной нервной системы
b) Переоценивание своих физических возможностей и попытке выполнять непосильные по длительности и интенсивности физические упражнения
c) Физиологическое состояние, возникающее вследствие напряженной или длительной деятельности организма, проявляющееся в дискоординации функций и во временном снижении работоспособности
5. Что не соответствует рациональному суточному режиму?

a) Выполнение утренней гигиенической гимнастики и закаливающих процедур
b) Ежедневное пребывание на свежем воздухе (1,5 – 2 ч)
c) Полноценный сон (не менее 6 ч)
6. Наиболее традиционный вид закаливания:
a) Воздух и физические упражнения
b) Вода и физические упражнения
c) Солнце и воздух
7. Что не включает в себя дневник самоконтроля:
a) Учет самостоятельных занятий физкультурой и спортом
b) Соответствие одежды и обуви занимающихся виду занятий
c) Регистрацию антропометрических изменений и функциональных проб и контрольных испытаний физической подготовленности

Тема 6

Профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП) обучающихся

1. Профессионально-прикладная физическая подготовка:
a) Подготовка обучающихся специализированных вузов
b) Профессионально-ориентированная подготовка обучающихся в вузе
c) Процесс подготовки обучающегося к будущей профессии средствами и методами физической культуры
2. Профессиография – это:
a) Графический профиль качеств обучающегося
b) Описание профессиональной деятельности человека
c) Представление о профессии
3. Профессиограмма – это:
a) Нормы и требования профессии, которые позволяют человеку эффективно выполнять функциональные обязанности
b) Нормативные графики отдельных качеств обучающегося
c) Нормативные графики отдельных навыков обучающегося
4. Готовность к профессиональной деятельности – это:
a) Состояние обучающегося в связи с предстоящей задачей
b) Процесс подготовки к профессиональной деятельности
c) Набор профессиональных качеств к предстоящей деятельности
5. Профпригодность – это:
a) Соответствие нормам и требованиям профессии
b) Состояние готовности к предстоящей деятельности
c) Наличие индивидуальных психофизических качеств к данной профессии
6. Выносливость – это:
a) Длительное продолжение физической и умственной работы
b) Способность противостоять утомлению
c) Способность выполнять работу неопределенное количество времени
7. Сила – это:
a) Механическое воздействие на объект
b) Способность человека преодолевать внешнее сопротивление или противостоять ему за счет мышечных усилий
c) Превышение одного усилия другим
8. Ловкость – это:
a) Быстрота выполнения движения
b) Степень двигательных проявлений, связанных с перемещением в пространстве
c) Способность быстро координировать движения.

Полный контент тестов находится на кафедре физического воспитания и здоровья РАНХиГС.

4.2.2. Материалы текущего контроля успеваемости (за исключением ЭК)

Обязательные контрольные тесты для оценки физической подготовленности обучающихся

На первых занятиях 1 (первого) курса по физической культуре и спорту проводится тестирование обучающихся для оценки физической подготовленности. К тестированию допускаются обучающиеся, отнесенные к основной группе для занятий физической культурой и спортом. Обучающиеся, отнесенные к подготовительной группе, допускаются к тестированию и сдаче нормативов промежуточной аттестации только при наличии медицинской справки, разрешающей сдачу определенных тестов и нормативов. Обучающиеся специальной медицинской группы к сдаче тестов и нормативов не допускаются и занимаются по программе «Адаптивная физическая культура и спорт».

Результаты тестирования физической подготовленности и медицинская группа обучающихся для занятий физической культурой и спортом являются основными критериями для комплектования учебных групп по дисциплине «Физическая культура и спорт».

Примерный перечень тем рефератов

1. Физическая культура и спорт как социальные феномены общества, как часть
общечеловеческой культуры.
2. Организационно-правовые основы физической культуры и спорта.
3. Физическая культура как учебная дисциплина высшего профессионального образования.
4. Организация физического воспитания в вузе.
5. Компоненты физической культуры.
6. Физическая культура и спорт как средства сохранения и укрепления здоровья обучающихся, их физического и спортивного совершенствования.
7. Организм человека как единая саморазвивающаяся биологическая система.
8. Функциональные системы организма.
9. Воздействие природных и социально-экологических факторов на организм и жизнедеятельность человека.
10. Средства физической культуры и спорта.
11. Функциональная активность человека и взаимосвязь физической и умственной деятельности.
12. Утомление и восстановление при физической и умственной работе.
13. Витамины и их роль в обмене веществ.
14. Обмен энергии. Состав пищи и суточный расход энергии.
15. Регуляция обмена веществ.
16. Показатели тренированности в покое, при стандартных нагрузках и при предельно
напряженной работе.
17. Здоровый образ жизни человека.
18. Здоровье человека как ценность и факторы, его определяющие.
19. Взаимосвязь общей культуры обучающегося и его образ жизни.
20. Здоровый образ жизни и характеристики его составляющих.
21. Основы закаливания.
22. Личная гигиена обучающегося и ее составляющие.
23. Профилактика вредных привычек.

24. Психофизиологическая характеристика интеллектуального труда обучающегося.
25. Работоспособность и влияние на нее различных факторов.
26. Типы изменений умственной работоспособности обучающегося.
27. Методические принципы физического воспитания.
28. Характеристика и воспитание физических качеств.
29. Учебно-тренировочное занятие как основная форма обучения упражнениям.
30. Общая физическая подготовка, ее цели и задачи.
31. Специальная физическая подготовка, ее цели и задачи.
32. Профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП) как разновидность специальной физической подготовки.
33. Интенсивность физических нагрузок и энергозатраты при физических нагрузках разной интенсивности.
34. Значение мышечной релаксации.
35. Коррекция физического развития телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации

5.1. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): контрольного тестирования физической подготовленности

При изучении дисциплины обучающиеся в течение семестра посещают учебные занятия в спортивных группах, участвуют в различных соревнованиях, прослушивают курс лекций, изучают видеоматериалы, проходят процесс текущей оценки знаний по теоретическим темам в СДО с дают зачет.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС - 7	Способен поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК ОС – 7.1.	способность поддерживать и развивать уровень своей физической подготовленности исходя из личных и профессиональных целей
УК ОС - 8	Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК ОС – 8.2	способность создавать и поддерживать безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС – 7.1. способность поддерживать и развивать уровень своей физической подготовленности исходя из личных и профессиональных целей	Способен проводить самодиагностику физического состояния, поддерживать и развивать уровень физической подготовленности	- знает роль и основы физической культуры в развитии человека и подготовке специалиста; - умеет творчески использовать средства и методы физического воспитания для личностно-профессионального развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни - владеет системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств, - владеет навыками составления и выполнения комплекса упражнений гимнастики; - владеет навыком контролировать свое физическое состояние
УК ОС – 8.2. способность создавать и поддерживать безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности	Демонстрирует знание основных алгоритмов поведения в целях предотвращения угроз безопасности при реализации физкультурно-спортивной деятельности	- знает основы обеспечения безопасных условий для физкультурно-спортивной деятельности - умеет разрабатывать и реализовывать программу физического саморазвития в безопасных условиях - владеет навыком поддерживать безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности

5.3. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Перечень обязательных контрольных тестов для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы

№ п/п	Наименование упражнений
1.	Челночный бег 3Х10 (с)
2.	Поднимание туловища за 30 сек
3.	Прыжок в длину с места (см.)
4.	Прыжки со скакалкой (девушки) (кол-во раз за 1 мин)
5.	Подтягивание на высокой перекладине (юноши) (кол-во раз)
6.	Наклон вперед из положения стоя (см)
7.	Плавание 50 м (мин., сек.)

Перечень нормативов текущего контроля успеваемости

Юноши		
норматив	**баллы**	**результат**

Сгибание и разгибание туловища из положения лежа кол-во раз (30 сек)	15	25
	10	20
	5	15
Прыжок в длину с места (см)	15	250
	10	240
	5	230
Прыжки через скакалку кол-во раз за 60 сек	15	140
	10	130
	5	120
Сгибание и разгибание рук в упоре лежа кол-во раз	15	40
	10	35
	5	30

Девушки		
норматив	**баллы**	**результат**
Сгибание и разгибание туловища из положения лежа кол-во раз (30 сек)	15	25
	10	20
	5	15
Прыжок в длину с места (см)	15	190
	10	180
	5	170
Прыжки через скакалку кол-во раз за 60 сек	15	150
	10	140
	5	130
Сгибание и разгибание рук в упоре лежа кол-во раз	15	12
	10	10
	5	8

Шкала оценивания

Шкала оценивания по дисциплине	
Баллы	**Оценка**
0-50	«не зачтено»
51-100	«зачтено»

Порядок формирования балльной оценки

Тип работы	**Максимальное количество баллов**
Посещение практических занятий	24
Сдача практических контрольных тестов по общей физической подготовке	60
Лекционные занятия (с применением ЭК)	4
Промежуточное тестирование (с применением ЭК)	5
Итоговое тестирование (с применением ЭК)	7
Итого	100
Дополнительные баллы	30

Посещение практических занятий, включая занятия лекционного типа - 2 балла за занятие.

Сдача контрольных нормативов - до 60 баллов.
Обучающиеся, освобожденные от занятий по физической культуре и спорту по состоянию здоровья выполняют теоретические задания: составление комплексов упражнений, написание рефератов, написание статей - до 100 баллов.
Дополнительные баллы (до 30 баллов):
1 (один) академический час участия в соревнованиях/спортивных мероприятиях факультета, Академии, межвузовских соревнованиях, международных соревнованиях приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия.
1 (один) академический час участия в судействе соревнований/волонтерской деятельности приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия.

Сумма баллов, набранная обучающимся по результатам каждой аттестации, включая дополнительные баллы, заносится преподавателем, проводящим аттестацию в соответствующую форму единой ведомости, которая используется в течение всего семестра и хранится в деканате соответствующего факультета (института), а в зачетную книжку проставляется «зачёт».
Обучающийся должен быть ознакомлен с набранной им суммой баллов во время занятий или консультаций не менее трех (четырех) раз за семестр, на занятиях, следующих за контрольными занятиями и на предпоследних занятиях перед сессией (зачетной неделей).

Промежуточная аттестация **(зачёт)** – определяется как сумма баллов по результатам всех запланированных контрольных мероприятий и посещаемости учебных занятий. При оценивании уровня освоения дисциплины, оценке подлежат конкретные знания, умения и навыки обучающегося.

6. Методические материалы по освоению дисциплины с применением ЭК

Описание полного объема практических умений и навыков, необходимых обучающимся для самостоятельных занятий физическими упражнениями, а также перечень общеразвивающих упражнений размещены в «Методических указаниях по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС», разработанных кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС. https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749

Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий (ЭК)

Тестирование осуществляется с применением ЭК. Обучающийся самостоятельно выполняет задания к каждой теме. Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступать к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать лишь один индекс (цифровое обозначение). Важно учитывать, что тест открывается в системе дистанционного обучения (СДО) только в строго оговоренный промежуток времени и на его решение дается определенное количество попыток.

Перечень вопросов для подготовки к тесту по дисциплине (теоретическая часть – в ЭК)

1. Понятие о системе физической культуры.
2. Цель и задачи системы физкультурного образования.
3. Физическая культура в профессиональной подготовке личности.
4. Учебные нормативы по физической культуре.

5. Основные нормативно-правовые документы по физической культуре и спорту федерального, регионального и местного уровня.
6. Медико-биологические основы физического воспитания и здоровый образ жизни.
7. Понятие об анатомии человека.
8. Физические упражнения как средство формирования скелета и мышц человека.
9. Влияние физических упражнений на физиологические и биохимические процессы человека.
10. Биомеханика физических упражнений (бег, плавание, прыжок в длину с места и др.).
11. Гигиенические требования и средства восстановления.
12. Основы медицинского контроля и самоконтроля в ходе выполнения физических упражнений.
13. Первая помощь при травмах.
14. Методы закаливания и поддержания здорового образа жизни.
15. Формирование межличностных отношений в процессе занятий физической культурой и спортом.
16. Формирование умственных, морально-волевых, психологических качеств на занятиях по физической культуре и спорту.
17. Информационные технологии в физической культуре и спорте.
18. Спортивный маркетинг, спортивное спонсорство, спортивное лицензирование.
19. Коммерциализация физической культуры и спорта.
20. Деятельность Международного олимпийского комитета, международных спортивных организаций.
21. Деятельность Олимпийского комитета России и спортивных федераций России.
22. Требования к организации и проведению учебных занятий по физической культуре.
23. Развитие и совершенствование физических и специальных качеств.
24. Профилактика предупреждения травматизма, меры предупреждения и правила по ведения на воде

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Учитывая фундаментальную роль дисциплины в подготовке специалистов, особое внимание в процессе реализации дисциплины необходимо акцентировать на самостоятельную работу обучающихся, а также на максимально возможное разнообразие форм ее организации, способствующих повышению эффективности освоения дисциплины.

Овладение достаточно большим объемом навыков и умений даст возможность обучающимся грамотно и осмысленно заниматься физическими упражнениями. Формируя навыки и умения самостоятельной работы, овладеть ими обучающиеся смогут лишь при постепенном и планомерном обучении.

Учебно-методические материалы для обеспечения самостоятельной работы обучающихся

Являясь основополагающей составной частью общей культуры и профессиональной подготовки обучающихся, дисциплина «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть)» включена в обязательный раздел гуманитарного компонента образования, значимость которого проявляется через гармонизацию духовных и физических сил, формирование общечеловеческих ценностей, систему знаний, интересов, мотивов и убеждений, организующих и направляющих волевые усилия личности обучающегося, нацеленность на здоровый образ жизни, физическое совершенствование, сохранение и укрепление здоровья.

Цель дисциплины «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть)» состоит в формировании мировоззрения и культуры личности, обладающей гражданской позицией, нравственными качествами, инициативой, самостоятельностью в принятии решений, толерантностью, способностью использовать разнообразные формы физической культуры и спорта в повседневной жизни с целью обеспечения эффективной профессиональной деятельности, сохранения и укрепления здоровья.

В процессе учебно-тренировочной деятельности осуществляется дифференцированный подход к обучающимся, учет индивидуальных особенностей и, соответственно, индивидуальные домашние задания. Примерный перечень занятий для самостоятельной работы, примерные планы еженедельных самостоятельных занятий, примерные комплексы общеразвивающих упражнений, перечень вопросов и заданий для самостоятельной подготовки, методика тестирования физической подготовленности содержатся в «Методических указаниях по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС», разработанных кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС.
https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749

Методические указания по выполнению индивидуальных письменных работ

Реферат – это письменная аналитическая работа по одному из актуальных вопросов теории или практики какой-либо предметной дисциплине.
Реферат в переводе с латинского языка означает «пусть он доложит». Поэтому, по сути, это обобщенная запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов.
Чтобы изложить собственное мнение по определенной проблеме, требуется, *во-первых,* хорошо знать материал, а *во-вторых,* быть готовым умело передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы.

Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе одного или двух источников. В других случаях требуется работа с большим количеством книг, статей, справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки; раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в постраничных сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При этом важно использовать личные картотеки выписок, справок, документов. При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками.

Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания обучающегося, его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, необходимых справочных источников. Обязательно следует уточнить перечень нормативно-правовых актов органов государственной власти и управления, других документов для анализа.

План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы). Реферат состоит из краткого введения, одного или двух параграфов основной части, заключения и списка использованных

источников. Во *введении* (1-1,5 страницы) раскрывается актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показываются цель и задачи производимого в реферате анализа. В *основной* части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований.

Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В *заключении* (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы в рамках государства, региона или сферы управления.

Объем реферата, как правило, не должен превышать 10 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. После титульного листа печатается план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочно-библиографическое описание литературы и других источников.

Реферат оформляется на стандартных листах бумаги А 4 (210×297 мм) с одной стороны. Текст работы отпечатывается через полтора интервала. Постраничные сноски оформляются через один интервал. Поля: левое – 35 мм, правое – до 15 мм, верхнее и нижнее – не менее 20 мм. Формат: набор Word 8.0, Word 10.0, шрифт: Times New Roman, 12-й или 14-й кегль (для сносок 10-й кегль).
Рефераты могут быть сданы обучающимися и проверены преподавателем, как в системе дистанционного обучения (СДО), так и на бумажном носителе.

Примерный перечень тем рефератов

1. Физическая культура и спорт как социальные феномены общества, как часть общечеловеческой культуры.
2. Организационно-правовые основы физической культуры и спорта.
3. Физическая культура как учебная дисциплина высшего профессионального образования.
4. Организация физического воспитания в вузе.
5. Компоненты физической культуры.
6. Физическая культура и спорт как средства сохранения и укрепления здоровья обучающихся, их физического и спортивного совершенствования.
7. Организм человека как единая саморазвивающаяся биологическая система.
8. Функциональные системы организма.
9. Воздействие природных и социально-экологических факторов на организм и жизнедеятельность человека.
10. Средства физической культуры и спорта.
11. Функциональная активность человека и взаимосвязь физической и умственной деятельности.
12. Утомление и восстановление при физической и умственной работе.
13. Витамины и их роль в обмене веществ.
14. Обмен энергии. Состав пищи и суточный расход энергии.
15. Регуляция обмена веществ.
16. Показатели тренированности в покое, при стандартных нагрузках и при предельно напряженной работе.
17. Здоровый образ жизни человека.

18. Здоровье человека как ценность и факторы, его определяющие.
19. Взаимосвязь общей культуры обучающегося и его образ жизни.
20. Здоровый образ жизни и характеристики его составляющих.
21. Основы закаливания.
22. Личная гигиена обучающегося и ее составляющие.
23. Профилактика вредных привычек.
24. Психофизиологическая характеристика интеллектуального труда обучающегося.
25. Работоспособность и влияние на нее различных факторов.
26. Типы изменений умственной работоспособности обучающегося.
27. Методические принципы физического воспитания.
28. Характеристика и воспитание физических качеств.
29. Учебно-тренировочное занятие как основная форма обучения упражнениям.
30. Общая физическая подготовка, ее цели и задачи.
31. Специальная физическая подготовка, ее цели и задачи.
32. Профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП) как разновидность специальной физической подготовки.
33. Интенсивность физических нагрузок и энергозатраты при физических нагрузках разной интенсивности.
34. Значение мышечной релаксации.
35. Коррекция физического развития телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта.

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

7.1. Основная литература

1. Муллер, А. Б. Физическая культура: учебник и практикум для вузов / А. Б. Муллер, Н. С. Дядичкина, Ю. А. Богащенко. - Москва: Издательство Юрайт, 2022. - 424 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02483-8. URL :https://urait.ru/bcode/488898

2. Письменский, И. А. Физическая культура: учебник для вузов / И. А. Письменский, Ю. Н. Аллянов. - Москва: Издательство Юрайт, 2022. - 450 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14056-9. - URL: https://urait.ru/bcode/489224

3. Караулова, Л. К. Физиология физкультурно-оздоровительной деятельности: учебник / Л.К. Караулова. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 336 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - DOI 10.12737/23930. - ISBN 978-5-16-012250-2. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1247150

4. Психология физической культуры: Учебник / под ред. Яковлев Б.П. – Москва: Спорт, 2016. - 624 с. ISBN 978-5-906839-11-4. https://znanium.com/catalog/product/914634

5. Туревский, И. М. Физическая подготовка: сдача нормативов комплекса ГТО: учебное пособие для вузов / И. М. Туревский, В. Н. Бородаенко, Л. В. Тарасенко. - 2-е изд. - Москва: Издательство Юрайт, 2022. - 146 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11118-7. - URL : https://urait.ru/bcode/495446

6. Филиппова, Ю. С. Физическая культура: учебно-методическое пособие / Ю. С. Филиппова. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 201 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-015719-1. - Текст: электронный. - URLhttps://znanium.com/catalog/product/1361807

7. Гришина, Ю. И. Физическая культура студента: учебное пособие / Ю. И. Гришина. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2019. - 283 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-222-31286-5. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1081521

8. Евсеев, Ю. И. Физическая культура: Учебное пособие / Евсеев Ю.И., - 9-е изд., стер. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. - 444 с. ISBN 978-5-222-21762-7. https://znanium.com/catalog/product/908476

9. Татарова, С.Ю. Физическая культура как один из аспектов, составляющих здоровый образ жизни студентов / С.Ю. Татарова, В.Б. Татаров. - Москва: Научный консультант, 2017. - ISBN 978-5-9909615-6-2. https://znanium.com/catalog/product/1023871

10. Каткова, А.М. Физическая культура и спорт: учебное наглядное пособие / А.М. Каткова, А.И. Храмцова. - М.: МПГУ, 2018. - 64 с. - ISBN 978-5-4263-0617-2. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1020559

7.2. Дополнительная литература

1. Методические указания по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС / под ред. Сайгановой Е. Г. – М.: Изд-во РАНХиГС, 2019. https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749
2. Сайганова Е.Г. Физическая культура в государственной службе: Учебное пособие / Сайганова Е.Г., Марков В.Н./ Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2009. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351762
3. Сайганова Е.Г. Физическая культура и подготовка к государственной гражданской службе: монография / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов – М.: Изд-во РАГС, 2011. 169 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351765
4. Сайганова Е.Г. Физическая культура. Самостоятельная работа: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 228 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351764
5. Сайганова Е.Г. Физическая культура: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 270 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351763

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 04.12.2007 г. № 329 – ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».
4. Указ Президента Российской Федерации от 24.03. 2014 г. № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)»
5. Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 19.06.2017 г. № 542 «Об утверждении государственных требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на 2018-2021 годы»

7.4. Интернет-ресурсы (базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы)

1. Электронный каталог библиотеки РАНХиГС http://ranepa.ru
2. ЭБС «Университетская библиотека online» http://www.biblioclub.ru/
3. Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/

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

Спортивная база Челябинского филиала РАНХиГС *

№ п/п	Наименование спортсооружений	Количество	Площадь одного сооружения	Учебный корпус	Виды спорта
1.	Спортивный комплекс	1	321,9 м^2	Комарова, 41 (2 корпус)	теннис, волейбол, настольный теннис, баскетбол, общая физическая подготовка
2.	Стадион	1	4293 м^2	Комарова, 26 (1 корпус)	Футбол, хоккей, волейбол, общая физическая подготовка

Программное обеспечение дисциплины

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ
междисциплинарного типа

Б1.О.06_Экономическая теория
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор–составитель:

старший преподаватель
кафедры экономики и менеджмента
Челябинского филиала РАНХиГС Снедкова В.С.

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А

Рабочая программа модуля ***«Экономическая теория»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа модуля ***«Экономическая теория»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

СОДЕРЖАНИЕ

1.Перечень планируемых результатов обучения по модулю, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы……4
2.Объем и место модуля в структуре ОП ВО……...5
3.Содержание и структура модуля……6
4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплинам модуля……12
5.Методические материалы по освоению модуля……28
6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет……31
6.1.Основная литература……..31
6.2. Дополнительная литература……31
6.3.Нормативные правовые документы и иная правовая информация ……..32
6.4.Интернет-ресурсы..……...32
6.5.Иные источники……..33
7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……33

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

1.1. Модуль **Б1.О.06 Экономическая теория** обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции
УК ОС-9	Способен использовать основы экономических знаний для принятия обоснованных решений в различных сферах деятельности

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

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-9	на уровне **знаний:** • понимает основы и природу экономического взаимодействия субъектов хозяйствования на микроуровне и макроуровне; • определяет методы и инструменты экономического анализа. • Демонстрирует знания о роли государства в согласовании долгосрочных и краткосрочных экономических интересов общества
		на уровне **умений:** • анализирует деятельность субъектов на микро- и макроуровнях; • применяет позитивный и нормативный анализ в различных сферах деятельности. • применяет умения выявления и оценки взаимного влияния экономических показателей • анализирует экономические процессы и явления, происходящие в обществе • применять позитивный и нормативный анализ в различных сферах деятельности. • опознает экономическую сферу общества, как сложную систему.
		на уровне навыков*:* • применяет навыки экономического анализа к решению проблем малых хозяйственных единиц • применяет навыки целостного подхода к анализу проблем общества

1.3. Последовательность освоения компонентов компетенции в структуре модуля

Наименование дисциплины в структуре модуля	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
Б1.О.06.01 Микроэкономика	УК ОС 9.1	способность применять инструментарий микроанализа в различных сферах деятельности
Б1.О.06.02 Макроэкономика	УК ОС 9.2	способность применять инструментарий макроанализа в различных сферах деятельности

2. Объем и место модуля в структуре ОП ВО

Общий объем модуля – 6 з.е., *162 астрономических часа, 216 академических часов. –*

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

✓ очная форма обучения – 75 ч., в том числе:
- лекционные занятия – 36 ч.
- практические занятия – 36 ч.
- Конс – 3 ч.

Самостоятельная работа студентов – 53 ч.
Контроль – 34 ч.

✓ очно-заочная форма обучения – 51 ч., в том числе:
- лекционные занятия – 12 ч.;
- практические занятия –36 ч.
- Конс – 3 ч.;

Самостоятельная работа студентов – 57 ч.
Контроль – 54 ч.

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

✓ очная форма обучения – 100 ч., в том числе:
- лекционные занятия – 48 ч.;
- практические занятия – 48 ч.;
- Конс – 4 ч.

Самостоятельная работа студентов – 71 ч.
Контроль – 45 ч.

✓ очно - заочная форма обучения - 68 ч., в том числе:
- лекционные занятия – 16 ч.;
- практические занятия – 48 ч.;
- Конс – 4 ч.;

Самостоятельная работа студентов – 76 ч.
Контроль – 72 ч.

- количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не выделено.

Место модуля в структуре образовательной программы.

Б1.О.06 Экономическая теория; очная форма – 1 курс, 1-2 семестр; очно-заочная форма – 1 курс, 1-2 семестр;

– дисциплины модуля *опираются 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 – 2 экзамена и курсовая работа (для очной и очно-заочной форм).

3. Содержание и структура модуля

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Б1.О.06.01 Микроэкономика								
Тема 1	Предмет и методы экономической теории	10	2		2		6	О, Д
Тема 2.	Основные проблемы экономической организации общества	12	4		2		6	О, Д, З
Тема 3.	Рынок. Основы теории спроса и предложения	14	4		4		6	О, З
Тема 4.	Теория потребительского поведения	10	2		2		6	О, Д
Тема 5.	Фирма как основная единица бизнеса и предмет микроэкономического анализа	12	2		4		6	О, Д
Тема 6.	Производство и издержки	14	4		4		6	О, З
Тема 7.	Конкуренция и типы рыночных структур	14	4		4		6	О, Д
Тема 8.	Рынки факторов производства	11	2		2		7	О
Консультация к экзамену		2						
Промежуточная аттестация *по дисциплине 1*		9						экз
Всего по дисциплине 1		**108**	**24**		**24**		**49**	
Б1.О.06.02 Макроэкономика								
Тема 1.	Общая характеристика макроэкономики	10	4		4		2	О, З
Тема 2.	Макроэкономическое равновесие	10	4		4		2	О, Д
Тема 3.	Деньги и национальная экономика	8	2		2		4	О, Д

Тема 4.	Макроэкономическая политика государства	10	4		4		2	О, Д
Тема 5.	Макроэкономическая нестабильность: безработица и инфляция	12	4		4		4	Т
Тема 6.	Экономический цикл, экономический рост, экономическое развитие	12	4		4		4	О, Д
Тема 7.	Мировая экономика и мировые экономические отношения	8	2		2		4	О, Д
Консультация к экзамену		2						
Промежуточная аттестация *по дисциплине 2*								экз
Всего по дисциплине 2		**108**	**24**		**24**		**22**	
Промежуточная аттестация по модулю		**36**						**Экз, экз, кр**
Всего по модулю:		**216**	**48**		**48**		**71**	

** –формы заданий текущего контроля успеваемости : опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), задачи (З)*

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем и/или разделов**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации****
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ ДОТ	**ЛР/ ДОТ**	**ПЗ/ ДОТ**	**КСР**		
Б1.О.06.01 Микроэкономика								
Тема 1	Предмет и методы экономической теории	7	1		2		4	О, Д
Тема 2.	Основные проблемы экономической организации общества	9	1		4		4	О, Д, З
Тема 3.	Рынок. Основы теории спроса и предложения	10	2		4		4	О, З
Тема 4.	Теория потребительского поведения	8			2		6	О, Д
Тема 5.	Фирма как основная единица бизнеса и предмет микроэкономического анализа	7	1		2		4	О, Д
Тема 6.	Производство и издержки	9	1		4		4	О, З

Тема 7.	Конкуренция и типы рыночных структур	11	1		4		6	О, Д
Тема 8.	Рынки факторов производства	9	1		2		6	О
Консультация к экзамену		2						
Промежуточная аттестация *по дисциплине 1*		36						экз
Всего по дисциплине 1		**108**	**8**		**24**		**38**	
Б1.О.06.02 Макроэкономика								
Тема 1.	Общая характеристика макроэкономики	10	2		4		4	О, З
Тема 2.	Макроэкономическое равновесие	11	1		4		6	О, Д
Тема 3.	Деньги и национальная экономика	9	1		2		6	О, Д
Тема 4.	Макроэкономическая политика государства	10	2		4		4	О, Д
Тема 5.	Макроэкономическая нестабильность: безработица и инфляция	11	1		4		6	Т
Тема 6.	Экономический цикл, экономический рост, экономическое развитие	11	1		4		6	О, Д
Тема 7.	Мировая экономика и мировые экономические отношения	8			2		6	О, Д
Консультация к экзамену		2						
Промежуточная аттестация *по дисциплине 2*		36						экз
Всего по дисциплине 2		**108**	**8**		**24**		**38**	
Промежуточная аттестация по модулю								**Экз, экз, кр**
Всего по модулю:		**216**	**16**		**48**	**72**	**76**	

** –формы заданий текущего контроля успеваемости : опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), задачи (З)*

Содержание дисциплины *Б1.О.06.01 Микроэкономика*

Тема 1. Предмет и методы экономической теории

Предмет экономической теории, его историческое развитием. Основные этапы развития экономической теории и изменение предмета исследования экономической теории в трактовке различных экономических школ: экономические представления в Древней Греции и Средневековье, меркантилисты, физиократы, классическая школа политической экономии, маржинализм, институционализм, кейнсианство, монетаризм, современные направления в экономической теории.

Методология исследования экономического поведения индивидов, групп, организаций. Нормативная и позитивная экономическая теория. Экономические законы и категории. Социальный характер экономической теории. Функции экономической теории.

Основная проблема и основные вопросы экономики. Экономическая теория в системе экономических дисциплин. Экономическая теория как фундаментальная наука, изучающая общие закономерности хозяйственной жизни. Экономические отношения и их виды.

Тема 2. Основные проблемы экономической организации общества

Экономические интересы хозяйствующих субъектов. Экономические агенты: домохозяйство, фирма, государство. Основные формы экономических отношений: отношения собственности и отношения хозяйствования. Формы собственности: коллективная, частная, общественная (государственная), смешанная. Права собственности, их структура и передача. Индивидуальные и общественные потребности. Экономические блага, их классификация. Полезность блага. Товар и его характеристики.

Экономические ресурсы и их ограниченность. Виды ресурсов. Факторы производства. Сущность и происхождение денег. Собственность и права собственности. Присвоение и отчуждение собственности. Формы собственности.

Понятие экономической системы. Основные типы экономических систем: традиционная экономика, «чистая» рыночная экономика, административно-командная система, смешанная экономика. Современные страновые варианты смешанной экономики: англо-саксонская, японская модели; модели европейского капитализма – «шведский социализм», французская модель, социальная рыночная экономика (германская модель); китайская модель смешанной экономики.

Тема 3. Рынок. Основы теории спроса и предложения

Рынок: понятие, структура и функции. Условия возникновения рынка: разделение труда, частная собственность, централизованный обмен.

Спрос и закон спроса. Кривая спроса. Ценовые и неценовые факторы, определяющие спрос. Эластичность спроса. Предложение и закон предложения. Кривая предложения. Ценовые и неценовые факторы, определяющие предложения. Взаимодействие спроса и предложения как основа формирования рыночной цены. Цена рыночного равновесия и условия ее формирования.

Тема 4. Теория потребительского поведения

Основные положения теории потребительского поведения. Общая и предельная полезность. Закон убывающей полезности. Проблемы рационального выбора.

Потребительский выбор и максимизация благосостояния потребителя. Модель потребительского поведения: кривые безразличия и бюджетная линия. Особенности потребительского спроса: функциональный и нефункциональный спрос.

Тема 5. Фирма как основная единица бизнеса и предмет микроэкономического анализа

Предпринимательская деятельность. Основные современные организационно-правовые формы предпринимательской деятельности. Роль предпринимательских способностей в структуре факторов производства. Понятие предприятия, классификация; внешняя и внутренняя среда; диверсификация, концентрация и централизация производства; открытие и закрытие предприятий, санация и банкротство. Экономические риски. Неопределенность.

Производственная функция. Модель производства с одним переменным фактором производства. Общий, средний и предельный продукт. Закон убывающей производительности (убывающей отдачи) фактора производства. Принцип замещения факторов производства: правило минимизации затрат. Правило максимизации прибыли.

Модель производства с двумя переменными факторами производства. Изокванта: понятие, виды. Зона технического замещения (субституции), предельная зона технического

замещения. Изокоста – линия бюджетного ограничения производителя, его экономический смысл. Равновесие производителя.

Доход фирмы: общий, средний, предельный. Условие равновесия фирмы. Бухгалтерская и экономическая прибыль. Ценовая стратегия фирмы. Методы ценообразования.

Тема 6. Производство и издержки

Издержки производства: понятие и виды. Классификация издержек. Явные и неявные издержки. Постоянные и переменные издержки. Общие, средние и предельные издержки. Издержки предприятия в краткосрочном и долгосрочном периоде времени. Эффект масштаба: положительный, неизменный, отрицательный.

Издержки и прибыль. Валовой доход. Прибыль: экономическая сущность и функции. Валовая, экономическая и нормальная прибыль.

Тема 7. Конкуренция и типы рыночных структур

Совершенная конкуренция как идеальная модель рыночной экономики, причины «отклонения» от реальной экономики. Условия максимизации прибыли фирмы и рынка в целом в условиях совершенной конкуренции в краткосрочном и долгосрочном периодах.

Монополистическая конкуренция: роль неценовых факторов. Максимизация прибыли и определение оптимального объема производства фирмы в краткосрочном и долгосрочном периодах. Экономическая эффективность в условиях монополистической конкуренции.

Монополия. Причины появления монополий: экономическая и административная монополия. Открытая, закрытая и «естественная» монополии. Максимизация прибыли монополиста в краткосрочном и долгосрочном периодах. Потери общества от монополии. Сравнительная эффективность монопольного ценообразования и ценовой дискриминации для фирмы и для общества. Монопольная власть, индекс Лернера. Монопсония, модель двусторонней монополии.

Олигополия. Показатели измерения концентрации рынка. Ломаная кривая спроса в условиях олигополии. Кооперативное и некооперативное поведение олигополистов, картель. Модели олигополии: модель Курно (модель дуополии), «дилемма заключенного», олигополия, основанная на тайном сговоре. Модель молчаливого тайного сговора – «лидерство в ценах». Ценообразование в условиях олигополии.

Тема 8. Рынок факторов производства

Спрос на экономические ресурсы, особенности рынков ресурсов. Предложение ресурсов, равновесие на рынке ресурсов. Формирование цен на ресурсы.

Рынок труда: понятие, основные функции, условия возникновения. Труд – рабочая сила; особенности рабочей силы как товара. Особенности спроса и предложения на рынке труда. Номинальная и реальная заработная плата. Дифференциация ставок заработной платы. Профсоюзы: причины возникновения, история развития, роль на рынке труда. Минимальная заработная плата и прожиточный минимум. Коллективный договор. Монопсония на рынке труда. Двусторонняя монополия. Рынок рабочих мест: понятие и особенности.

Рынок земли. Спрос и предложение на рынке земельных ресурсов. Рента. Абсолютная рента. I и II дифференциальная рента: общие черты и особенности. Цена земли и факторы, на нее влияющие. Арендная плата.

Капитал, капитальные блага. Социально-экономическое содержание капитала. Основной и оборотный капитал. Постоянный и переменный капитал. Особенности рынка капитала и капитальных активов. Ссудный капитал. Ссудный процент. Инвестиции. Спрос и предложение на рынке капитала. Реальные и денежные теории процента. Номинальная и реальная ставка процента. Принятие инвестиционных решений. Дисконтирование. Дисконтированная стоимость.

Содержание дисциплины *Б1.О.06.02 Макроэкономика*

Тема 1. Общая характеристика макроэкономики

Особенности макроэкономики как раздела экономической теории. Вопросы и проблемы, изучаемые макроэкономикой. Цели и задачи макроэкономического анализа.

Агрегирование макроэкономических показателей. Показатели, характеризующие макроэкономические процессы.

Система национальных счетов (СНС): понятие, роль в макроэкономическом анализе и прогнозировании.

Основные показатели СНС (агрегаты): валовой внутренний продукт (ВВП), валовой национальный доход (ВНД), валовой национальный располагаемый доход (ВНРД), конечное накопление, валовое накопление, сальдо экспорта и импорта, национальное сбережение, чистое кредитование и чистое заимствование, национальное богатство.

Общая характеристика ВВП (производство, распределение и потребление). Методы измерения ВВП: производственный метод (по добавленной стоимости), метод конечного использования, распределительный метод. Потенциальные и фактические показатели. Реальные и номинальные величины. Индексы цен: индекс Ласпейреса, индекс Пааше, индекс Фишера. Дефлятор ВВП.

Национальный доход. Располагаемый личный доход. Национальное богатство: концепция, определение, классификация.

Тема 2. Макроэкономическое равновесие

Общее понятие макроэкономического равновесия (равновесие экономической системы). Классификация моделей макроэкономического равновесия.

Модель «Совокупный спрос – совокупное предложение» (AD - AS) как базовая модель макроэкономического равновесия. Совокупный спрос и совокупное предложение, ценовые, неценовые факторы. Варианты равновесия совокупного спроса и совокупного предложения.

Тема 3. Деньги и национальная экономика

Структура денежной массы. Ликвидность. Денежные агрегаты.

Денежный рынок: понятие, функции, место в структуре финансового рынка.

Количественная теория денег. Уравнение обмена количественной теории денег. Кембриджское уравнение. Коэффициент монетизации. Неоклассическая модель равновесия на денежном рынке.

Тема 4. Макроэкономическая политика государства

Бюджетная политика. Концепции бюджетной политики: ежегодно сбалансированный бюджет; бюджет, балансируемый на циклической основе, концепция функциональных финансов. Доходы и расходы государственного бюджета. Бюджетный профицит. Бюджетный дефицит: первичный, фактический, структурный, циклический. Способы борьбы с бюджетным дефицитом: секвестирование, денежная эмиссия, изыскание дополнительных доходов, государственный займ. Государственный долг. Консолидация и конверсия внешнего долга. Резервные фонды.

Налоги. Функции налогов: фискальная, регулирующая, социальная. Прямые и косвенные налоги. Виды ставок налогообложения: фиксированные, пропорциональные, пропорциональные, регрессивные. Кривая Лаффера. Мультипликатор налогов. Проблема уклонения от уплаты налогов.

Банковская система: понятие, функции, общая характеристика. Типы банковской системы: рыночная и централизованная. Элементы банковской системы: банки, кредитные организации (не банки), банковская инфраструктура.

Специализированные небанковские институты: страховые компании, пенсионные фонды, инвестиционные и финансовые компании, кредитные союзы.

Понятие валютного курса, его роль в системе макроэкономических показателей. Номинальный и реальный валютный курс. Системы фиксированного и плавающего валютного курса. Мировой валютный рынок.

Кредит: понятие, функции. Принципы кредитования: срочность, платность, возвратность, гарантированность. Банковский и коммерческий кредит.

Ценная бумага: понятие, функции, виды прав, которые она удостоверяет. Общая характеристика видов ценных бумаг: акции, облигации, деривативы (форварды, фьючерсы, опционы), вексель, чек, депозитный и сберегательный сертификаты, складское свидетельство и коносамент.

Тема 5. Макроэкономическая нестабильность: безработица и инфляция

Занятость и безработица. Причины безработицы, ее положительные и отрицательные стороны. Основные виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, институциональная, скрытая, вынужденная, добровольная. Естественный уровень безработицы. Закон Оукена.

Государственная политика занятости. Методы регулирования рынка труда.

Инфляция. Сущность и причины инфляции: инфляция спроса и инфляция издержек. Виды и формы инфляции. Социально-экономические последствия и издержки инфляции. Взаимосвязь уровней инфляции и безработицы: кривая Филлипса. Стагфляция. Теории адаптивных и рациональных ожиданий.

Основные направления антиинфляционной политики.

Тема 6. Экономический цикл, экономический рост, экономическое развитие

Диспропорциональность и цикличность экономического развития. Экономический цикл: понятие, основные фазы. Виды экономических циклов. Экономические кризисы и их типы. Экономические и социальные последствия кризисов и циклического развития.

Сущность экономического развития. Показатели уровня экономического развития. Экономический рост и его измерение. Экономический рост в различных странах мира. Факторы экономического роста. Типы экономического роста. Циклические колебания экономического роста. Причины краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных циклических колебаний.

Тема 7. Мировая экономика и мировые экономические отношения

Понятие мировой экономики. Основные этапы развития мировой экономики. Классификация стран по степени их социально-экономического развития. Основные формы международных экономических отношений: международная торговля товарами и услугами, движение капиталов и зарубежных инвестиций, миграция рабочей силы, международное разделение труда, обмен в области науки и техники, международные валютно-кредитные отношения. Основные субъекты международных экономических отношений.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплинам модуля

В ходе реализации дисциплин используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Б1.О.06.01 Микроэкономика	
Тема 1	Опрос, Доклад
Тема 2.	Опрос, Доклад, Решение задач

Тема 3.	Опрос, Решение задач
Тема 4.	Опрос, Доклад
Тема 5.	Опрос, Доклад
Тема 6.	Опрос, Решение задач
Тема 7.	Опрос, Доклад
Тема 8.	Опрос
Б1.О.06.02 Макроэкономика	
Тема 1	Опрос, Решение задач
Тема 2.	Опрос, Доклад
Тема 3.	Опрос, Доклад
Тема 4.	Опрос, Доклад
Тема 5.	Тестирование
Тема 6.	Опрос, Доклад
Тема 7.	Опрос, Доклад

Экзамен по ***Б1.О.06.01 Микроэкономика*** проводится в устной форме (ответы на вопросы и выполнение заданий) и/или в форме тестирования.

Экзамен (зачет) по ***Б1.О.06.02 Макроэкономика*** проводится в устной форме (ответы на вопросы и выполнение заданий) и/или в форме тестирования.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся по *Б1.О.06.01 Микроэкономика*

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление с докладом
- решение задач;
- тестирование.

Шкала оценивания

	Формы контроля	**Критерии оценки**	**Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)**
1.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • степень усвоения понятий и категорий по теме • соблюдение установленного времени доклада • использование специальной терминологии • грамотная речь и наличие презентации • самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции. • умение работать с документальными и литературными	**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

		источниками	**2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	• Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов) • степень усвоения понятий и категорий по теме	**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

Тема 1. Предмет и методы экономической теории

Типовые оценочные материалы по теме 1

Темы докладов:

1. Зарождение экономики как науки.
2. Предмет экономической теории, ее функции.
3. Экономическая теория и экономическая политика.
4. Роль экономической науки в развитии общества.
5. Методология экономической теории

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Предмет экономической теории, его историческое развитием.
2. Основные этапы развития экономической теории и изменение предмета исследования экономической теории.
3. Методология исследования экономического поведения индивидов, групп, организаций.
4. Функции экономической теории.
5. Экономическая теория в системе экономических дисциплин.
6. Экономические отношения и их виды.

Тема 2. Основные проблемы экономической организации общества

Темы докладов:

1. Производство и воспроизводство.
2. Экономические ресурсы и экономические потребности.
3. Проблема выбора. Граница производственных возможностей.
4. Экономический кругооборот.

5. Экономическая система общества: понятие, содержание, типы.

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Экономические интересы хозяйствующих субъектов.
2. Экономические агенты. Кривая производственных возможностей
3. Основные формы экономических отношений.
4. Индивидуальные и общественные потребности.
5. Экономические блага, их классификация.
6. Экономические ресурсы и их ограниченность..
7. Типы и модели экономических систем.

Типовые задачи:

1. Альтернативные возможности выпуска товаров на предприятиях, входящих в объединение, представлены в таблице:

Вид товара	Производственные возможности, тыс. шт.				
		2	3	4	5
Телевизоры		5	6	0	12
Видеомагнитофоны	4	2	9	1	8

Требуется произвести 24 тыс. шт. телевизоров. Как распределить заказ между предприятиями, чтобы добиться при этом максимального выпуска видеомагнитофонов?

Тема 3. Рынок. Основы теории спроса и предложения.

Типовые оценочные материалы по теме 3

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Понятие, структура и функции рынка.
2. Условия возникновения рынка.
3. Спрос и закон спроса. Кривая спроса. Ценовые и неценовые факторы, определяющие спрос. Эластичность спроса
4. Предложение и закон предложения. Кривая предложения.
5. Ценовые и неценовые факторы, определяющие предложения.
6. Рыночное равновесие.

Типовые задачи:

1. Функции спроса и предложения для некоторого товара имеют вид:

$Q_D = 70 - 0.4P$;

$Q_S = -50 + 2P$, 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.

Тема 4. Теория потребительского поведения

Типовые оценочные материалы по теме 4:

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Основные положения теории потребительского поведения.
2. Общая и предельная полезность. Закон убывающей полезности. Проблемы рационального выбора.

3. Потребительский выбор и максимизация благосостояния потребителя.
4. Модель потребительского поведения: кривые безразличия и бюджетная линия.
5. Особенности потребительского спроса: функциональный и нефункциональный спрос.

Темы докладов:

1. Общая и предельная полезность. Проблемы рационального выбора.
2. Максимизация благосостояния потребителя.
3. Кривые безразличия и бюджетная линия.
4. Оптимум потребителя.
5. Особенности потребительского спроса.

Тема 5. Фирма как основная единица бизнеса и предмет микроэкономического анализа

Типовые оценочные материалы по теме 5:

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Понятие фирмы, их классификация.
2. Предпринимательская деятельность.
3. Производственная функция.
4. Закон убывающей производительности (убывающей отдачи) фактора производства. Правило максимизации прибыли.
5. Доход фирмы.
6. Бухгалтерская и экономическая прибыль.

Темы докладов:

1. Фирма как основная структурная единица бизнеса.
2. Цели и условия функционирования фирмы.
3. Экономические ограничения.
4. Модель производства с двумя переменными факторами производства: изокванта, изокоста, равновесие производителя.

Тема 6. Производство и издержки

Типовые оценочные материалы по теме 6:

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Издержки производства: понятие и виды.
2. Классификация издержек. Явные и неявные издержки. Постоянные и переменные издержки.
3. Общие, средние и предельные издержки.
4. Издержки предприятия в краткосрочном и долгосрочном периоде времени.
5. Эффект масштаба: положительный, неизменный, отрицательный.
6. Издержки и прибыль.

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						

Тема 7. Конкуренция и типы рыночных структур

Типовые оценочные материалы по теме 7:

Вопросы для проведения опроса:

1. Совершенная конкуренция.
2. Монополистическая конкуренция, признаки.
3. Монополия, ее характерные признаки.
4. Олигополия, основные черты.

Темы докладов:

1. Особенности поведения конкурентной фирмы.
2. Особенности поведения фирмы в условиях несовершенной конкуренции.
3. Измерение степени монопольной власти.
4. Неценовая конкуренция и ее последствия.
5. Антимонопольная регулирование, его сущность и формы.

Тема 8. Рынки факторов производства.

Типовые оценочные материалы по теме 8:

Вопросы для проведения опроса:

1. . Спрос на экономические ресурсы, особенности рынков ресурсов.
2. Предложение ресурсов, равновесие на рынке ресурсов.
3. Рынок труда: понятие, основные функции, условия возникновения.
4. Рынок труда в условиях несовершенной конкуренции.
5. Рынок капитала, его виды.
6. Инвестиции и их виды.
7. Дисконтирование.
8. Рынки природных ресурсов: спрос и предложение на участки земли, земельная рента.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся по *Б1.О.06.02 Макроэкономика*

Типовые оценочные материалы по теме 1

Вопросы для проведения опроса:

1. Особенности макроэкономики как раздела экономической теории.

2. Вопросы и проблемы, изучаемые макроэкономикой. Цели и задачи макроэкономического анализа.

3. Агрегирование макроэкономических показателей. Показатели, характеризующие макроэкономические процессы.

4. Система национальных счетов (СНС): понятие, роль в макроэкономическом анализе и прогнозировании.

5. Общая характеристика ВВП (производство, распределение и потребление). Методы измерения ВВП.

6. Реальные и номинальные величины. Индексы цен: индекс Ласпейреса, индекс Пааше, индекс Фишера. Дефлятор ВВП.

7. Национальный доход. Располагаемый личный доход. Национальное богатство: концепция, определение, классификация.

Типовые задачи:

1. Далее следует список компонентов ВВП в данном году (в млрд. долл.). Вам необходимо рассчитать ВВП 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

Тема 2. Макроэкономическое равновесие

Типовые оценочные материалы по теме 2

Вопросы для проведения опроса:

1. Общее понятие макроэкономического равновесия (равновесие экономической системы).
2. Классификация моделей макроэкономического равновесия.
3. Модель «Совокупный спрос – совокупное предложение» (AD - AS) как базовая модель макроэкономического равновесия.
4. Совокупный спрос и совокупное предложение, ценовые, неценовые факторы.
5. Варианты равновесия совокупного спроса и совокупного предложения.

Темы докладов:

1. Понятие и модели макроэкономического равновесия.
2. Совокупный спрос, его ценовые и неценовые факторы.
3. Совокупное предложение, его ценовые и неценовые факторы.
4. Варианты равновесия совокупного спроса и совокупного предложения.

Тема 3. Деньги и национальная экономика.

Типовые оценочные материалы по теме 3:

Вопросы для проведения опроса:

1. Структура денежной массы.
2. Денежные агрегаты. Ликвидность.
3. Денежный рынок.
4. Количественная теория денег.
5. Неоклассическая модель равновесия на денежном рынке.

Темы докладов:

1. Деньги в современной рыночной экономике: основные теоретические подходы.
2. Денежная система.

3. Ликвидность денег.
4. Денежные агрегаты.

Тема 4. Макроэкономическая политика.

Типовые оценочные материалы по теме 4:

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.

Тема 5. Макроэкономическая нестабильность.

Типовые оценочные материалы по теме 5:

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.

Тема 6. Экономический цикл, экономический рост, экономическое развитие

Типовые оценочные материалы по теме 6:

Вопросы для проведения опроса:

1. Диспропорциональность и цикличность экономического развития.
2. Экономический цикл: понятие, основные фазы.
3. Виды экономических циклов.
4. Экономические кризисы и их типы.
5. Экономические и социальные последствия кризисов и циклического развития.
6. Сущность экономического развития.

7. Экономический рост и его измерение. Экономический рост в различных странах мира. Типы и факторы экономического роста.

Темы докладов:

1. Экономическое развитие, экономический цикл, экономический кризис.
2. Антициклическое и антикризисное регулирование.
3. Экономический рост: типы, показатели, факторы и модели.
4. Государственная политика экономического роста.
5. Экономический рост и проблема устойчивого развития.

Тема 7. Мировое хозяйство и международные экономические отношения.

Типовые оценочные материалы по теме 7

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.

Темы докладов:

1. Мировая экономика: сущность, основные этапы формирования и современные тенденции развития.
2. Международное разделение труда как основа мировой экономики:
3. Мировой рынок и международная торговли, торговая политика.
4. Мировой рынок и международное движение товаров и услуг.
5. Развитие современной международной торговли.
6. Государственная политика в области внешней торговли.

2. Оценочные материалы промежуточной аттестации по модулю

Код компетенции	Наименование компетенции	Ключевой индикатор освоения компетенции
УК ОС – 9	Способен использовать основы экономических знаний для принятия обоснованных решений в различных сферах деятельности	Приводит экономическое обоснование принимаемых решений в различных сферах деятельности

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета и экзамена – устного ответа на вопросы билета и/или тестирования и по результатам выполнения контрольной работы (для очной и очно-заочной формы обучения).

Вопросы к экзамену по дисциплине *Б1.О.06.01 Микроэкономика*

1. Предмет, функции и методы экономической теории.
2. Потребности и интересы. Жизненно-важные экономические интересы. Основные системы ценностных ориентаций общества.
3. Экономические и неэкономические блага. Товар.
4. Экономические ресурсы и их ограниченность. Факторы производства.
5. Производственные возможности и их граница. Альтернативные издержки.
6. Закон возрастающих альтернативных издержек. Закон убывающей отдачи.

7. Теория предельной полезности.
8. Экономическая эффективность. Оптимум Парето и принцип компенсаций.
9. Экономические агенты и их поведение.
10. Экономическая неопределённость и риск. Асимметрия информации.
11. Теория рациональных ожиданий. Теория общественного выбора.
12. Собственность и её формы в условиях рыночной системы.
13. Роль государственной собственности в современной экономике. Причины разгосударствления. Приватизация.
14. Экономический кругооборот. Реальные и денежные потоки.
15. Доиндустриальная, индустриальная, постиндустриальная экономические системы.
16. Современные экономические системы: рыночная экономика, административно-командная экономика, смешанная экономика.
17. Рынок и условия его возникновения. Функции рынка.
18. Закон спроса. Факторы изменения спроса. Кривые безразличия. Бюджетные линии. Эффект дохода. Эффект замещения.
19. Закон предложения. Факторы, влияющие на объем предложения.
20. Равновесная цена. Регулирование цен.
21. Эластичность спроса и предложения.
22. Рынки факторов производства: труд, земля, капитал.
23. Понятие труд в рыночном хозяйстве, проблема мотивации труда.
24. Сущность фирмы. Организационно-правовые формы коммерческих организаций.
25. Затраты фирмы и издержки производства. Трансакционные, явные и неявные, постоянные и переменные, средние и предельные издержки.
26. Доход и прибыль фирмы. Классификация прибыли. Теории прибыли.
27. Совершенная конкуренция: общая характеристика. Объем выпуска и реализации продукции. Эффективность конкурентных рынков.
28. Монопольная цена и максимизация прибыли. Монопольная власть. Эффективность.
29. Олигополия и её характеристика. Олигопольное поведение. Ценовая война. Сговор и картель.
30. Монополистическая конкуренция и её характеристика. Отрицательные экономические последствия рекламы. Определение цены и объёма производства в условиях монополистической конкуренции.
31. Недостатки рыночной экономики. «Провалы» рынка.
32. Домашнее хозяйство и семья как субъекты микроэкономики.
33. Принципы рационального поведения потребителя.
34. Рынок экономических ресурсов: сущность, значение и особенности.
35. Фирма на рынке факторов производства.
36. Особенности предложения на ресурсном рынке.
37. Рынок земли: особенности ценообразования.
38. Виды земельной ренты.
39. Капитал как экономическая категория. Формы капитала.
40. Рынок ссудного капитала.
41. Ссудный процент. Дифференциация ставок ссудного процента.
42. Рынок физического капитала.
43. Спрос и предложение на рынке труда.
44. Количественный (кардиналистский) подход к анализу полезности.
45. Предпочтения потребителя и их свойства: аксиомы порядкового (ординалистского) подхода к анализу полезности.
46. Кривые безразличия и функции полезности для различных типов благ. Предельная норма замещения.
47. Спрос и цена. Кривая спроса. Закон спроса. Изменение величины спроса и смещение кривой спроса. Детерминанты спроса.

48. Оптимальный выбор потребителя: максимизация полезности при заданном бюджетном ограничении; минимизация расходов при фиксированном уровне полезности.

49. Предложение и цена. Кривая предложения. Закон предложения. Изменение величины предложения и смещение кривой предложения. Детерминанты предложения.

50. Взаимосвязь спроса и предложения. Рыночное равновесие. Устойчивое и неустойчивое равновесие.

51. Эластичность спроса и предложения: понятие, виды, практическое значение.

52. Факторы производства, их сочетание и принцип замещения. Факторный доход. Закон убывающей производительности факторов производства.

53. Изокванты и их свойства. Предельная норма технологического замещения. Эластичность замещения факторов производства.

54. Производственная функция, ее виды (линейная, Леонтьева, Кобба-Дугласа).

55. Экономические и бухгалтерские издержки производства, их виды, структура.

56. Функции общих, средних и предельных издержек в долгосрочном и в краткосрочном периоде. Эффект отдачи от масштаба производства.

57. Изокоста: понятие, экономический смысл. Минимизация издержек при фиксированном объеме выпускаемой продукции в долгосрочном периоде.

58. Доход фирмы: общий, средний и предельный доход. Экономическое равновесие фирмы. Бухгалтерская и экономическая прибыль.

59. Характеристика совершенной конкуренции.

60. Кривые спроса и предложения для конкурентной фирмы. Максимизация прибыли конкурентной фирмой в краткосрочном периоде.

61. Общая характеристика чистой монополии. Естественная монополия.

62. Конкуренция: понятие, экономическое содержание. Характеристика олигополистической конкуренции.

63. Конкуренция: понятие, экономическое содержание. Характеристика монополистической конкуренции.

64. Краткосрочное и долгосрочное равновесие фирмы на рынке монополистической конкуренции.

65. Зависимость ценовой стратегии фирмы от типа конкуренции.

66. Собственность и права собственности. Условия развития предпринимательской деятельности.

67. Внешние эффекты: понятие, причины возникновения. Положительные и отрицательные внешние эффекты.

68. Общественные блага. Эффективное обеспечение общественными благами. Проблема "безбилетника".

Вопросы к экзамену по дисциплине *Б1.О.06.02 Макроэкономика*

1. Совокупный спрос и совокупное предложение. Макроэкономическое равновесие.
2. Антиинфляционная политика.
3. Заработная плата на конкурентном и неконкурентном рынках труда.
4. Безработица: сущность и измерение.
5. Формы безработицы.
6. Социально-экономические, последствия безработицы.
7. Государственная политика занятости.
8. Различия между макро- и микроэкономикой.
9. Цели и инструменты макроэкономики.
10. Макроэкономические модели — модель круговых потоков.
11. Кругооборот товаров и доходов с участием государства и сектора «внешний (остальной) мир».
12. Общественная структура экономики.
13. Отраслевая структура национальной экономики.

14. Система национальных счетов как теоретическая модель национального воспроизводства.

15. Измерение объема внутреннего производства.

16. Расчет ВВП по потоку расходов.

17. Расчет ВВП по потоку доходов.

18. Другие показатели системы национальных счетов и их взаимосвязь.

19. Измерение уровня цен в экономике. Индексы цен.

20. Национальные модели в рамках смешанной экономической системы (японская, американская, немецкая, шведская, французская).

21. Основные понятия рыночной экономики: экономические субъекты рынка, польза, рациональность, потребности, экономические блага, товар.

22. Деньги: понятие, функции, причины возникновения.

23. Бюджетное ограничение потребителя и его экономический смысл.

24. Агрегированные макроэкономические агенты и их основные функции в экономике.

25. Агрегированные макроэкономические рынки: общая характеристика.

26. Система национальных счетов: понятие, значение, основные показатели.

27. Валовый внутренний продукт (ВВП): понятие, сущность. Методы подсчета ВВП: по расходам, по доходам, по добавленной стоимости.

28. Номинальный и реальный ВНП. Корреляция ВНП с учетом уровня цен.

29. Фактический и потенциальный ВВП. Темп экономического роста и темп экономического развития.

30. Потребление и сбережения. Виды потребительских расходов. Факторы, влияющие на потребление. Бюджетные ограничения домохозяйств, фирм, государства и иностранного сектора.

31. Инвестиции: понятие, виды. Факторы, влияющие на принятие инвестиционных решений. Реальная и номинальная ставка процента.

32. Кейнсианская теория инвестиций. Понятие предельной эффективности капитала. Автономные и индуцированные инвестиционные расходы. Функция инвестиций в простой кейнсианской модели. Мультипликативный эффект.

33. Государственное регулирование экономики: сущность, цели, инструменты.

34. Роль государственного сектора в экономике. Воздействие изменения государственных расходов на экономику. Мультипликаторы государственных закупок и трансфертов.

35. Налоги: понятие, виды, функции. Системы налогообложения. Кривая Лаффера. Воздействие налогов на совокупный спрос: мультипликатор налогов.

36. Бюджетная политика. Государственный бюджет: структура, статьи дохода и расхода. Бюджетный дефицит и государственный долг.

37. Совокупный спрос: понятие, кривая и факторы, ее определяющие. Неценовые факторы, влияющие на кривую совокупного спроса.

38. Совокупное предложение: понятие, кривая. Смещение кривой совокупного предложения и факторы, его определяющие.

39. Смещение кривой совокупного спроса и совокупного предложения. Макроэкономическое равновесие системы.

40. Равновесие на рынке товаров и услуг в кейнсианской и неоклассической моделях.

41. Деньги: понятие, функции, причины возникновения. Денежные агрегаты.

42. Денежные системы: понятие и типы.

43. Спрос и предложение денег. Модели денежного рынка. Равновесие на денежном рынке.

44. Рынок ссудного капитала. Принципы, роль и формы кредита. Факторы, влияющие на уровень процента.

45. Банковская система страны. Центральный банк: роль, функции, основные операции.

46. Банковская система страны. Коммерческие банки: роль, функции, основные операции.

47. Банковская система страны. Специализированные небанковские институты: сущность, основные функции.

48. Кредитная эмиссия банков. Депозитный и денежный мультипликаторы.

49. Государственная политика «дорогих» и «дешевых» денег.

50. Рынок ценных бумаг: понятие, функции, структура.

51. Виды профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг.

52. Ценные бумаги и их классификация: классические, производные ценные бумаги и финансовые инструменты на рынке ценных бумаг.

53. Рынок труда: понятие, функции. Государственное регулирование рынка труда.

54. Особенности спроса и предложения на рынке труда.

55. Безработица: понятие, формы, положительные и отрицательные стороны. Кривая Филлипса.

56. Взаимосвязь инфляции и безработицы. Кривая Филлипса для краткосрочного периода. Трактовка кривой Филлипса для долгосрочного периода в теории адаптивных ожиданий и теории рациональных ожиданий.

57. Экономический рост и его показатели. Факторы и типы экономического роста.

58. Экономический цикл: понятие, фазы, виды. Внешние и внутренние причины циклических колебаний экономики.

59. Внешняя торговля, ее экономическая основа. Теории абсолютного и сравнительного преимуществ.

60. Внешняя торговля, ее экономическая основа. Теория факторных преимуществ Хекшера-Олина и парадокс Леонтьева. Теория положительного эффекта масштаба.

61. Внешняя торговля. Торговый и платежный баланс страны.

62. Внешнеторговая политика. Протекционизм: понятие, характеристика основных инструментов защиты внутреннего рынка. Положительные и отрицательные стороны протекционизма.

63. Внешнеторговая политика. Модель свободной торговли: общая характеристика, положительные и отрицательные стороны.

64. Глобализация мировой экономики: сущность, период возникновения, основные тенденции развития.

65. Проблема справедливого распределения доходов в обществе. Кривая Лоренца.

66. Роль государства в рыночной экономике: основные цели функционирования.

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

Задание для выполнения курсовой работы по дисциплине ***Б1.О.06.02 Макроэкономика***

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 библиографический 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 курсовых работ

1. ВВП в системе национальных счетов современной России.
2. Теневая экономика: причины возникновения, масштабы и опыт государственного противодействия в России, США и других странах.
3. Инвестиции и их роль в развитии современной экономики.
4. Денежный рынок в современной экономике.
5. Монетарная политика и коммерческие банки.

6. Фискальная политика и ее роль в стабилизации экономики.
7. Дефицит государственного бюджета и государственный долг. Концепция регулирования бюджетного дефицита.
8. Взаимосвязь и сравнительный анализ денежно-кредитной и фискальной политики.
9. Концепции и модели инфляции. Антиинфляционная политика государства.
10. Особенности и последствия инфляции в современной России.
11. Цикличность развития современной экономики. Проблема спада в России.
12. Экономический рост в России: условия , источники и трудности.
13. Доходы населения и проблема их перераспределения в современной экономике.
14. Проблема дифференциации доходов в современной России.
15. Макроэкономичекая политика, ее направления и особенности в современной России.

Шкала оценки на экзамене

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.

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 микроуровне и макроуровне; – определяет методы и инструменты экономического анализа. – демонстрирует знания о роли государства в согласовании долгосрочных и краткосрочных экономических интересов общества – анализирует деятельность субъектов на микро- и макроуровнях; – применяет позитивный и нормативный анализ в различных сферах деятельности. – применяет умения выявления и оценки взаимного влияния экономических показателей – анализирует экономические процессы и явления, происходящие в обществе – опознает экономическую сферу общества, как сложную систему. – применяет навыки экономического анализа к решению проблем малых хозяйственных единиц – применяет навыки целостного подхода к анализу проблем общества – 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 – понимает основы и природу экономического взаимодействия субъектов хозяйствования на микроуровне и макроуровне;

		– определяет методы и инструменты экономического анализа. – демонстрирует знания о роли государства в согласовании долгосрочных и краткосрочных экономических интересов общества – анализирует деятельность субъектов на микро- и макроуровнях; – применяет позитивный и нормативный анализ в различных сферах деятельности. – применяет умения выявления и оценки взаимного влияния экономических показателей – анализирует экономические процессы и явления, происходящие в обществе – опознает экономическую сферу общества, как сложную систему. – применяет навыки экономического анализа к решению проблем малых хозяйственных единиц – применяет навыки целостного подхода к анализу проблем общества, **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»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, если он допускает существенные ошибки и неточности при: – раскрытии основы и природы экономического взаимодействия субъектов хозяйствования на микроуровне и макроуровне; – определении методов и инструментов экономического анализа. – анализе деятельности субъектов на микро- и макроуровнях; – применении позитивного и нормативного анализа в различных сферах деятельности. – выявлении и оценке взаимного влияния экономических показателей – анализе экономических процессов и явлений, происходящих в обществе - 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).

Шкала оценки курсовой работы

Оценка	Требования к знаниям
«отлично»	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.
«хорошо»	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.
«удовлетвори тельно	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.
«неудовлетво рительно»	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.

5.Методические материалы по освоению модуля

Цель методических рекомендаций - обеспечить студенту оптимальную организацию процесса изучения дисциплины, а также выполнения различных форм самостоятельной работы.

Студентам необходимо ознакомиться: с содержанием рабочей программы дисциплины, с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, методическими разработками по данной дисциплине, имеющимся на образовательном портале и сайте кафедры, с графиком консультаций преподавателей кафедры.

Рекомендации по подготовке к лекционным занятиям (теоретический курс).

Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить предмет. Именно поэтому контроль над систематической работой студентов всегда находится в центре внимания кафедры.

Студентам необходимо:

- перед каждой лекцией просматривать рабочую программу дисциплины, что позволит сэкономить время на записывание темы лекции, ее основных вопросов, рекомендуемой литературы;

- на отдельные лекции приносить соответствующий материал на бумажных носителях, представленный лектором на портале или присланный на «электронный почтовый ящик

группы» (таблицы, графики, схемы). Данный материал будет охарактеризован, прокомментирован, дополнен непосредственно на лекции;

- перед очередной лекцией необходимо просмотреть по конспекту материал предыдущей лекции. При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале опять не удалось, то обратитесь к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на практических занятиях.

Рекомендации по подготовке к практическим (семинарским) занятиям.

Студентам следует:

- приносить с собой рекомендованную преподавателем литературу к конкретному занятию;

- до очередного практического занятия по рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал, соответствующей темы занятия и отработать задания, определённые для подготовки к практическому занятию;

- при подготовке к практическим занятиям следует обязательно использовать не только лекции, учебную литературу, но и нормативно-правовые акты и материалы правоприменительной практики;

- теоретический материал следует соотносить с правовыми нормами, так как в них могут быть внесены изменения, дополнения, которые не всегда отражены в учебной литературе;

- в начале занятий задать преподавателю вопросы по материалу, вызвавшему затруднения в его понимании и освоении при решении задач, заданных для самостоятельного решения;

- в ходе практического занятия давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов;

- на занятии доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

Методические рекомендации по подготовке доклада

Одной из форм самостоятельной работы студента является подготовка научного доклада, для обсуждения его на практическом (семинарском) занятии по темам.

Цель научного доклада – развитие у студентов навыков аналитической работы с научной литературой, анализа дискуссионных научных позиций, аргументации собственных взглядов. Подготовка научных докладов также развивает творческий потенциал студентов.

Научный доклад готовится под руководством преподавателя, который ведет практические (семинарские) занятия.

Рекомендации студенту:

- перед началом работы по написанию научного доклада согласовать с преподавателем тему, структуру, литературу, а также обсудить ключевые вопросы, которые следует раскрыть в докладе;

- представить доклад научному руководителю в письменной форме;

- выступить на семинарском занятии с 10-минутной презентацией своего научного доклада, ответить на вопросы студентов группы.

Требования:

- к оформлению научного доклада: шрифт – Times New Roman, размер шрифта – 14, межстрочный интервал – 1,5, размер полей – 2,5 см, отступ в начале абзаца – 1,25 см, форматирование по ширине); листы доклада скреплены скоросшивателем. На титульном листе указывается наименование учебного заведения, название кафедры, наименование дисциплины, тема доклада, ФИО студента;

- к структуре доклада - оглавление, введение (указывается актуальность, цель и задачи), основная часть, выводы автора, список литературы (не менее 5 позиций). Объем согласовывается с преподавателей. В конце работы ставится дата ее выполнения и подпись студента, выполнившего работу.

Методические рекомендации по выполнению различных форм самостоятельной работы

Самостоятельная работа студентов включает в себя выполнение различного рода заданий, которые ориентированы на более глубокое усвоение материала изучаемой дисциплины. По модулю студентам предлагается перечень заданий для самостоятельной работы.

К выполнению заданий для самостоятельной работы предъявляются следующие требования: задания должны исполняться самостоятельно и представляться в установленный срок, а также соответствовать установленным требованиям по оформлению.

Студентам следует:

- руководствоваться графиком самостоятельной работы, определенным РПД;
- выполнять все плановые задания, выдаваемые преподавателем для самостоятельного выполнения, и разбирать на семинарах и консультациях неясные вопросы;
- использовать при подготовке методические разработки филиала по написанию курсовых работ;
- при подготовке к промежуточному контролю параллельно прорабатывать соответствующие теоретические и практические разделы дисциплины, фиксируя неясные моменты для их обсуждения на плановой консультации.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Макроэкономическая теория: особенности становления и развития.
2. Основные школы макроэкономики.
3. Методы экономического анализа в макроэкономике.
4. Теоретическое и прикладное значение макроэкономических моделей.
5. Особенности макроэкономического анализа моделей кругооборота продуктов, расходов и доходов.
6. Системно-структурные модели макроэкономики.
7. Национальное счетоводство как инструмент регулирования экономики.
8. Система национального счетоводства: развитие и современные особенности.
9. ВВП как макроэкономический показатель. Проблемы измерения.
10. Макроэкономические показатели в системе национальных счетов.
11. Роль макроэкономических показателей в международном сопоставлении.
12. Взаимосвязь макроэкономики и экономической политики.
13. Индексы цен и их практическое применение в макроэкономическом анализе.
14. Теневая экономика: основные формы и особенности функционирования.
15. Макроэкономические тождества.
16. Показатели социально-экономического положения страны.
17. Макроэкономическая политика России: общая характеристика.
18. Равновесие в модели совокупного спроса и совокупного предложения.
19. Классический и кейнсианский подходы к анализу совокупного спроса и совокупного предложения.
20. Особенности и динамика совокупного спроса и совокупного предложения в современной экономике России.
21. Краткосрочное и долгосрочное равновесие в модели «совокупный спрос - совокупное предложение».
22. Шоки спроса и предложения. Их влияние на макроэкономическое равновесие.
23. Кейнсианская модель макроэкономического равновесия.
24. Сопоставление моделей равновесия «совокупный спрос - совокупное предложение»

и «доходы-расходы».

25. Функциональное назначение и взаимосвязь потребления и сбережений.
26. Кейнсианский крест, его теоретическое и прикладное значение.
27. Инвестиционный спрос и его характеристики.
28. Теория мультипликатора инвестиций в макроэкономическом анализе.
29. Инвестиционный спрос и равновесие на товарных рынках.
30. Государственный бюджет и проблема бюджетного дефицита.

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1.Основная литература

1. Иохин, В. Я. Экономическая теория : учебник для вузов / В. Я. Иохин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 353 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10758-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468563
2. Маховикова, Г. А. Экономическая теория : учебник и практикум для вузов / Г. А. Маховикова, Г. М. Гукасьян, В. В. Амосова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 443 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5583-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468701
3. Мэнкью, Г. Микроэкономика [Текст] : 3-е изд. / Г. Мэнкью, М. Тейлор. - СПб. : Питер, 2019. - 688 с. : ил. - (Классический зарубежный учебник).
4. Нуреев, Р.М. Курс микроэкономики [Текст] : Учебник / Р.М. Нуреев. - Москва : НОРМА -ИНФРА-М, 2018. - 624 с. : ил
5. Салихов Б.В. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник/ Б.В. Салихов— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2018.— 723 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60561.html — ЭБС «IPRbooks»
6. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ В.М. Агеев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2018.— 696 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60562.html — ЭБС «IPRbooks»
7. Экономическая теория : учебник для вузов / В. Ф. Максимова [и др.] ; под общей редакцией В. Ф. Максимовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 592 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12547-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468734

6.2. Дополнительная литература.

1. Мау В. Антикризисные меры или структурные реформы: экономическая политика России в 2015 г//Вопросы экономики. 2016 г., №2, с.5-33
2. Экономическая теория [Текст] : Учебник для академического бакалавриата / Под ред Е.Н. Лобачевой. - М : Юрайт, 2019. - 539 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс)
3. Экономическая теория : учебник и практикум для вузов / Г. Е. Алпатов [и др.] ; под редакцией Г. Е. Алпатова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03108-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468923
4. Дерен, В. И. Экономическая теория и экономическая политика. Практикум : учебное пособие для вузов / В. И. Дерен. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 286 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11573-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/474940

6.3.Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993г (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008г. № 6-ФКЗ и от 30.12.2008г. № 7-ФКЗ) // Российская газета, 2009г. № 7 - от 21января.

2. Европейская хартия местного самоуправления принята в Страсбурге 15.10.1985г., ратифицированная Федеральным законом от 11.04.1998г. № 55-ФЗ «О ратификации Европейской хартии местного самоуправления» // СЗ РФ. 1998г. № 15. Ст. 1695.

3. Федеральный конституционный закон от 17.12.1997г. № 2-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации» (в ред. от от 07.05.2013 N 3-ФКЗ) // СЗ РФ. 1997г. № 51. Ст. 5712; Ст. 3984; 2013. N 19. Ст. 2294.

4. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998г. № 145-ФЗ (ред. от 06.04.2011г. № 68-ФЗ) // СЗ РФ.1998г. № 31. Ст. 3823; 2011г. № 15. Ст. 2041.

5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994г. № 51-ФЗ (ред. от 06.04.201г. № 65-ФЗ) // СЗ РФ.1994г. № 32. Ст. 3301; 2011г. № 15. Ст. 2038.

6. Федеральный закон от 07.02.2011г. № 3-ФЗ «О полиции» (в ред. от 21.11.2011г. № 329-ФЗ) // СЗ РФ. 2011г. № 7. Ст. 900; 2011г. № 27. Ст. 3880; 2011г. № 48. Ст. 6730.

7. Федеральный закон от 11.07.2001г. № 95-ФЗ «О политических партиях» (в ред. от 04.06.2010г. № 116-ФЗ) // СЗ РФ. 2001г. № 29. Ст. 2950; 2002г. № 12. Ст. 1093; 2009г. № 29. Ст. 3633; 2010г. № 23. Ст. 2798.

8. Федеральный закон от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в ред. от 28.09.2010г. № 243-ФЗ) 19.06.2004г. № 53-ФЗ, с изм. и доп. от 07.05.2009г. № 90-ФЗ) // СЗ РФ. 2003г. № 40. Ст. 3822; 2004г. № 25. Ст. 2484; 2009г. № 19, Ст. 2280; 2010г. № 40. Ст. 4969.

9. Федеральный закон от 27.07.2004г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в ред. от 02.02.2006г. № 19-ФЗ, с изм. и доп. от 18.07.2009г. № 187-ФЗ) // СЗ РФ. 2004г. № 31. Ст. 3215; 2006г. № 6. Ст. 636; 2009г. № 29. Ст. 3624.

10. Указ Президента РФ от 10.06.1994г. № 1185 «Об обеспечении взаимодействия Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации» (ред. от 26.11.2001г) // СЗ РФ. 1994г. № 7. Ст. 697; 2001г. № 49. Ст. 4611.

11. Указ Президента РФ от 28.07.2007г. № 825 (в ред. от 28.04.2008г. № 606) «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации» // СЗ РФ. 2007г. № 27. Ст. 3256; 2008г. № 18. Ст. 2002.

6.4.Интернет-ресурсы.

1. http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
2. https://www.urait.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
3. www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
4. www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
5. www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
6. www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг»
7. www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс
8. www.aup.ru – Административно-управленческий портал
9. Банк России / Центральный банк Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – М.: Банк России, 2000-2015. – Режим доступа: http://www.cbr.ru – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
10. Российская государственная библиотека [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – М.: Рос. гос. б-ка, 1999-2015. – Режим доступа: http://www.rsl.ru , свободный – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

11. Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования (ЦМАКП) [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.forecast.ru. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
12. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – М.: ФСГС, 1999-2015. – Режим доступа: http://www.gks.ru. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
13. Economicus.Ru – образовательно-справочный сайт по экономике [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – СПб.: Economicus LLC, 2001-2009. – Режим доступа: http://economicus.ru/. – Загл. с экрана. – Яз. рус.

6.5.Иные источники.

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.О.07 История управленческой мысли
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Москва - Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Д.э.н., профессор кафедры менеджмента ИБДА Савельева М.В.

Преподаватель кафедры менеджмента ИБДА Шкирандо О.И.

К.с.н., доцент, зав.кафедрой
экономики и менеджмента
Челябинского филиал РАНХиГС Терещук Е.А.

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***История управленческой мысли»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***История управленческой мысли»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 8

5.Методические материалы по освоению дисциплины....13

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет……14

6.1 Основная литература 14

6.2 Дополнительная литература....15

6.3 Нормативные правовые документы 15

6.4 Интернет-ресурсы 15

6.5 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.О.07 История управленческой мысли** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетанции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС- 4	Способность демонстрировать знания последних прорывных направлений в менеджменте и связанных с ними революционных открытий, технологий и продуктов	ОПК ОС– 4.1	Понимание связи современных тенденций менеджмента, новых революционных открытий, технологий и продуктов с исторически накопленным опытом практики управления

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетанции	Результаты обучения
	ОПК ОС– 4.1	<u>на уровне знаний:</u> - знание основных этапов развития управленческой мысли, - понимание связи революционных открытий, технологий и продуктов с практикой развития менеджмента; - понимание связи современных тенденций в

		менеджменте с исторически накопленным опытом практики управления
		на уровне умений: - анализировать и оценивать информацию для выявления связи революционных открытий, технологий и продуктов с практикой развития менеджмента и современными тенденциями в управлении;
		на уровне навыков: - представления перед аудиторией презентаций о революционных открытиях, технологиях и продуктах, и их связи с практикой менеджмента и современными тенденциями в управлении.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., *81 астрономических часов, 108 академических часов - количество астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся;*

- ✓ очная форма обучения – 81 час, в том числе:
- лекционные занятия – 18 часов
- практические занятия – 18 часа
- контрольные мероприятия – 27 часов
- консультации – 1,5 часа

Самостоятельная работа студентов – 16,5 часов.

- ✓ очно-заочная форма обучения - 81 час, в том числе:
- лекционные занятия – 3 часа
- практические занятия – 6 часов
- контрольные мероприятия – 27 часов
- консультации – 1,5 часа

Самостоятельная работа студентов – 43,5 часов.

- *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 – 24 часов
- практические занятия – 24 часов
- контрольные мероприятия – 36 часов
- консультации – 2 часа

Самостоятельная работа студентов – 22 часа.

- ✓ очно-заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:
- лекционные занятия – 4 часов
- практические занятия – 8 часа
- контрольные мероприятия – 36 часов
- консультации – 2 часа

Самостоятельная работа студентов – 58 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.О.07 История управленческой мысли** предназначена для студентов 1-го курса, изучается в 1 семестре (очная и очно-заочная форма обучения).

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или 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	Эволюция управленческой мысли	18	4		4		3	Опрос, диспут
Тема 2	Рациональная бюрократия М.Вебера и теория администрирования А. Файоля	18	4		4		4	Опрос, диспут
Тема 3	Школа человеческих отношений	18	4		4		4	Опрос, диспут
Тема 4	Теории управления Ф.Херцберга, Д.МакГрегора, У.Оучи	18	4		4		4	Опрос, диспут
Тема 5	Развитие теории управления во второй половине XX века – начале XXI	18	4		4		4	Опрос,
Тема 6	Современные тренды и тенденции развития менеджмента	18	4		4		3	Коллоквиум
Промежуточная аттестация		2						**экзамен**
	Всего:	**108**	**24**		**24**		**22**	**36**

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или 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	Эволюция управленческой мысли	17,5	0,5		1		9	Опрос, диспут
Тема 2	Рациональная бюрократия М.Вебера и теория администрирования А. Файоля	18	1		1		10	Опрос, диспут
Тема 3	Школа человеческих отношений	17,5	0,5		1		9	Опрос, диспут
Тема 4	Теории управления Ф.Херцберга, Д.МакГрегора, У.Оучи	17,5	0,5		1		10	Опрос, диспут
Тема 5	Развитие теории управления во второй половине XX века – начале XXI	19	1		2		10	Опрос,
Тема 6	Современные тренды и тенденции развития менеджмента	18,5	0,5		2		10	Коллоквиум
Промежуточная аттестация		2						**экзамен**

№ п/п	Наименование тем и/или 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**	**4**		**8**		**58**	**38**

Содержание дисциплины

Тема 1. Эволюция управленческой мысли с древности до начала XX столетия.

История управленческой мысли: от строительства пирамид до идей теоретиков военной науки 18 века. Основные положения научной организации труда Ф.Тейлора. Мотивация и стимулирование работников, коммуникация менеджера с работниками, стиль руководства, дисциплинарная система в научной организации труда Ф.Тейлора.

Тема 2. Рациональная бюрократия М.Вебера и теория администрирования А.Файоля

Концепция рациональной бюрократии М.Вебера. Национальное своеобразие, рационализация управленческих процессов, бюрократия как результат эволюции управленческих процессов. Теория администрирования А.Файоля, функции управления по Файолю, принципы управления.

Тема 3. Школа человеческих отношений

Хоторнские эксперименты Э.Мэйо: этапы, объекты исследований, выводы. Изучение причин текучести кадров на текстильной фабрике (условия труда, предпринятые меры, выводы). Иерархия потребностей А.Маслоу, смещение мотиваторов по мере удовлетворения потребностей. Уроки теории А.Маслоу для менеджера.

Тема 4. Теории Ф.Херцберга, Д.МакГрегора, У.Оучи

Двухфакторная теория Ф.Херцберга: факторы трудовой деятельности, соотношение теорий А.Маслоу и Ф.Херцберга. Теория X и теория Y Д.Мак-Грегора. Практиические выводы из теорий Маслоу, Херцберга, МакГрегора. Теория Z, ее значимость для современности.

Тема 5. Развитие теории управления во второй половине XX века – начале XXI века.

Основные положения книги П.Друкера «Задачи менеджмента в 21 веке»:

- управление персоналом,
- реалии, оказывающие сильное влияние на стратегии организаций,
- условия повышения производительности умственного труда,
- успешная карьера менеджера.

Основные положения концепции Т.Питерса:

- характеристики успешных, новаторских компаний,
- делегирование полномочий в компании,
- изменение моделей ведения бизнеса,
- привлечение и развитие талантов.

Современные тенденции менеджмента по Г.Хэмелу:

- этические ценности,
- инновационная политика,
- гибкость,
- увлеченность делом,
- идеология.

Развитие управленческой мысли в России и СССР во второй половине XX века – начале XXI века.

Тема 6. Современные тренды и тенденции развития менеджмента.

Гибкость в менеджменте: Agile и Scrum. Бирюзовые организации: теория и примеры. Цифровая экономика и цифровой менеджмент: большие данные, машинное обучение, искусственный интеллект. Экономика впечатлений и менеджмент образов. Социальные сети в менеджменте. Доверие и целостность личности как факторы успешного менеджмента. Командоформирование и деятельность команд. Управление по ценностям и принципам. Провал традиционных методов управления.

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

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.07 История управленческой мысли** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1 Эволюция управленческой мысли с древности до начала XX столетия	Опрос, диспут
Тема 2 Рациональная бюрократия М.Вебера и теория администрирования А.Файоля	Опрос, диспут
Тема 3 Школа человеческих отношений	Опрос, диспут
Тема 4 Теории Ф.Херцберга, Д.МакГрегора, У.Оучи	Опрос, диспут
Тема 5 Развитие теории управления во второй половине XX века – начале XXI века	Опрос, диспут
Тема 6. Современные тренды и тенденции развития менеджмента	Коллоквиум

Промежуточная аттестация – экзамен. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): компьютерное тестирование, устный ответ на вопросы к экзамену по билетам.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 1
Вопросы для опроса:

1. Расскажите, как в настоящее время используются достижения военного искусства в управлении компаниями. Приведите примеры. Назовите работы современных авторов, посвящённых управлению компаниями с использований военных технологий.
2. Приведите примеры управленческих идей, заимствованных из живой и неживой природы.
3. Опишите российскую управленческую модель в современных условиях, опираясь на концепции, описанные выше.
4. Какие, на ваш взгляд, черты зарубежного управления могли бы быть заимствованы и эффективно использованы в российских условиях.

Типовые оценочные материалы по теме 2

Вопросы для опроса:

1. Сравните подходы к управлению Тейлора и Вебера. В чем они сходны и чем различаются?
2. Приведите аргументы «за» и «против» отстранения рабочих от участия в управлении.

3. Постройте сравнительную таблицу для рациональной и иррациональной бюрократии.
4. Приведите позитивные примеры функционирования бюрократии.
5. В чем специфика термина «администрирования» Файоля по сравнению с общепринятым его употреблением?
6. Прочтите работы Файоля и выпишите краткие характеристи-ки функций управления.
7. Охарактеризуйте различия между функциями и принципами у Файоля.

Типовые оценочные материалы по теме 3

Вопросы для опроса:

1. Что полезного найдет для себя современный менеджер в тейлоровской концепции управления персоналом? Представьте себя на месте такого менеджера и найдите у Тейлора 4—5 полезных принципов.

2. В последние годы многие педагоги говорят о необходимости индивидуального подхода к каждому ученику. Считается, что дети по-разному развиваются, проходят различные фазы развития. Среднеуспевающие ученики — это не интеллектуально отсталые дети, просто у них фаза расцвета творческих способностей наступает позже, чем у отличников, — после окончания школы. Исследования показывают, что одни ученики любят заниматься в полной тишине, другие — при включенном на всю мощь магнитофоне, одни активизируются при минимальном температурном режиме, другие — при максимальном и т. д. Проведите параллели между тейлоровской дифференциальной системой труда и индивидуальным подходом в педагогике. В чем сходство и различие?

Типовые оценочные материалы по теме 4

Вопросы для опроса:

1. Как вы считаете, Маслоу действительно был продолжателем дела Мэйо или он пошел самостоятельным путем, открыв новое направление в менеджменте?
2. Почему теория потребностей Маслоу называется иерархической?
3. Что такое принцип доминанты?
4. Почему именно неудовлетворенная потребность направляет поведение человека, если на практике менеджеры только и де-лают, что пекутся об удовлетворении потребностей? Не полу-чится ли так, что, стремясь удовлетворить потребности работ-ников, менеджеры превратят их тем самым в пассивные существа, которыми легко манипулировать?
5. Каким образом взаимосвязаны уровень образования, уровень притязаний и выбор профессии?
6. Какова историческая привязка «теории X» и «теории Y»?
7. Почему теория Макгрегора называется не объяснительной, а инструментальной?
8. Каким образом связаны между собой теории Маслоу, Херцберга и Макгрегора?
9. Как теория стилей руководства Макгрегора может быть применена к учебному процессу?

Типовые оценочные материалы по теме 5

Вопросы для опроса:

1. Каковы ключевые положения учения Питера Друкера?
2. Что из учения Питера Друкера, на Ваш взгляд, может быть полезно Вам в Вашей будущей профессиональной деятельности?
3. Какие положения необходимо реализовать для повышения эффективности учебного процесса?
4. Какие положения учения Тома Питерса Вам интересны, почему?
5. Какие из них могут быть полезны для Вас?
6. Какие из них Вы смогли бы взять в качестве своего кредо?
7. Что интересного Вы узнали из содержания книги Гэри Хэмела «Манифест лидера»?

8. Что на Ваш взгляд требует дополнительного изучения из услышанного?
9. Что из этого могло бы стать предметом Вашего дипломного проекта?

Вопросы к коллоквиуму и тестированию
по дисциплине «История управленческой мысли»

1. Кем была предложена научная организация труда?
2. В концепции какого автора создание идеальных рабочих движений, устранение нерациональных действий является одним из ключевых положений?
3. Какой из обозначенных ответов является одним из ключевых принципов научной организации труда
4. Что из указанного не включается в программу «достигающего (успешного) рабочего» в научной организации труда.
5. Какие подразделения были выделены в функциональной администрации Фредериком Тейлором.
6. Основная черта позитивной бюрократии.
7. Основная черта негативной бюрократии.
8. Суть легитимного типа господства, являющийся источником бюрократии.
9. Выделите из перечня характеристику бюрократии.
10. Выберете то, для чего формальные инструкции бюрократии ***не*** предназначены.
11. Что из обозначенного не включается в модель рациональной бюрократии.
12. Кем выдвинута теория администрирования выдвинута.
13. Что представляет собой функция управления?
14. Что представляет собой принцип управления?
15. О чем гласили основные выводы Хоторнских экспериментов.
16. Что движет поведением человека, в соответствии с теорией потребностей А.Маслоу?
17. Заполните пирамиду потребностей А.Маслоу.
18. В чем заключается суть теории X Дугласа Мак-Грегора?
19. В чем заключается суть Теория Y Дугласа Мак-Грегора?
20. Какой менеджмент осуществляется, в соответствии с теорией X Дугласа Мак-Грегора?
21. Какой менеджмент осуществляется, в соответствии с теорией Y Дугласа Мак-Грегора?
22. На что опирается теория Z, предложенная У. Оучи?
23. Каковы основные положения теории Z, предложенной У. Оучи?
24. В чем заключается суть менеджмента, в соответствии с мнением П.Друкера?
25. В чем заключается суть управления персоналом, в соответствии с мнением П.Друкера?
26. Какие реалии, по мнению П.Друкера, оказывают в настоящее время сильное влияние на стратегии организаций?
27. Каковы условия повышения производительности умственного труда, по мнению П.Друкера?
28. На чем строится успешная карьера менеджера, по мнению П.Друкера?
29. Что включает в себя модель экономики 2005 года, с точки зрения Тома Питерса.
30. Каковы основные характеристики талантливых сотрудников, с точки зрения Тома Питерса?
31. Какие ценности, с точки зрения Г.Хэмела, сегодня востребованы в менеджменте?
32. Каковы ключевые элементы гениального дизайна продукции, с точки зрения Г.Хэмела?
33. Как достигается дизайн продукции, ориентированный на человека, с точки зрения Г.Хэмела?
34. Чем отличаются компании-лидеры в сфере инноваций, по мнению Г.Хэмела?
35. Что необходимо предпринять компаниям, чтобы подготовиться к будущим вызовам, с точки зрения Г.Хэмела?
36. За счет чего достигается адаптивность компании, с точки зрения Г.Хэмела?
37. На что опирается стратегическое разнообразие организации, по мнению Г.Хэмела?

38. На основе чего формируется стратегическая гибкость фирмы, по мнению Г.Хэмела?
39. Какие качества сотрудников, по мнению Г.Хэмела, участвуют в создании высокой экономической стоимости продукции компании?
40. Заполните пирамиду человеческих возможностей Г.Хэмела.
41. Какие аспекты деятельности сотрудников, по мнению Г.Хэмела, являются источниками конкурентных преимуществ компании?
42. Какие факторы позволяют достичь вовлеченности персонала в свою работу, по мнению Джулии Гебауэр?

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС-4	Способность демонстрировать знания последних прорывных направлений в менеджменте и связанных с ними революционных открытий, технологий и продуктов	ОПК ОС-4.1	Понимание связи современных тенденций менеджмента, новых революционных открытий, технологий и продуктов с исторически накопленным опытом практики управления (в рамках дисциплины «История управленческой мысли»)

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ОПК ОС-4.1	Выявляет в деятельности организаций современные технологии управления, формирующиеся в рамках прорывных направлений менеджмента	Называет и описывает некоторые последние революционные открытия, технологии, продукты и связанные с ними прорывные направления в менеджменте, а также новые тенденции в управлении.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые вопросы к зачету по дисциплине «История управленческой мысли»

1. Основные положения научной организации труда Ф.Тейлора
   - научные принципы Тейлора - законы управления,
   - экономическая эффективность,
   - дифференциальная система оплаты труда,

- контроль,

2. Вопросы мотивации и стимулирования работников в научной организации труда Ф.Тейлора
   - программа «достигающего (успешного) рабочего»,
   - мотивация и стимулирование работников,
   - программа «достигающего (успешного) руководителя»,
3. Функциональная администрация в научной организации труда Ф.Тейлора
   - межличностная коммуникация менеджера с работниками,
   - стиль руководства,
   - дисциплинарная система.

Шкала оценивания

85-100 баллов	- Может назвать и описать некоторые последние революционные открытия, технологии, продукты и связанные с ними прорывные направления в менеджменте, а также новые тенденции в управлении. - Полностью понимает суть проблемы, выявляет релевантную информацию. - Опирается не только на классические труды, но и на результаты современных исследований. - Выявляет и оценивает всю необходимую информацию. - Четко отличает главное от второстепенного, владеет информацией, достаточной для всестороннего и глубокого анализа. - Ясно и точно описывает проблему с разных сторон, учитывает возможность выбора и компромиссы. - Делает собственные выводы, убедительно доказывает, отстаивает правоту.
84-70 баллов	- Может назвать и описать некоторые последние революционные открытия, технологии, продукты и прорывные направления в менеджменте, а также новые тенденции в управлении, но затрудняется определить связь между ними. - Понимает суть проблемы, выявляет релевантную информацию. - Опирается не только на классические труды, но и на результаты современных исследований. - Выявляет и оценивает всю необходимую информацию. - Четко отличает главное от второстепенного, владеет информацией, достаточной для всестороннего и глубокого анализа. - Ясно и точно описывает проблему с разных сторон, учитывает возможность выбора и компромиссы. - Делает собственные выводы, убедительно доказывает, отстаивает правоту.
69-55 баллов	- Может назвать и описать некоторые последние революционные открытия, технологии, продукты и прорывные направления в менеджменте, а также новые тенденции в управлении, но затрудняется определить связь между ними. - Понимает суть проблемы, выявляет не в полной мере релевантную информацию. - Опирается только на классические труды или на результаты современных исследований. - Выявляет и оценивает не всю необходимую информацию. - Не в полной мере отличает главное от второстепенного, владеет информацией, недостаточной для всестороннего и глубокого анализа. - Описывает проблему без учета некоторых аспектов, не в полной мере

	учитывает возможность выбора и компромиссы. - Делает собственные выводы, но не может убедительно доказывать свою правоту.
Менее 55 баллов	- Не может назвать и описать некоторые последние революционные открытия, технологии, продукты и прорывные направления в менеджменте, а также новые тенденции в управлении. - Не понимает суть проблемы, не выявляет не в полной мере релевантную информацию. - Не знает классические труды или результаты современных исследований. - Не выявляет и оценивает необходимую информацию. - Не отличает главное от второстепенного, не владеет информацией, необходимой для всестороннего и глубокого анализа. - Не может описать проблему, не учитывает возможность выбора и компромиссы. - Не делает собственные выводы, не может убедительно доказывать свою правоту.

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	Зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	Не зачтено

5.Методические материалы по освоению дисциплины

По дисциплине «История управленческой мысли» проводится экзамен в виде устного ответа на вопросы билетов либо в виде компьютерного тестирования.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «История управленческой мысли» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические работы) и самостоятельной работы обучающихся. Семинарские занятия дисциплины «История управленческой мысли» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий, описанных в п.4.1.1. С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;

– запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к семинарским занятиям:

– внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
– выпишите основные термины;
– ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
– уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
– готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
– рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

– программой дисциплины;
– перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
– тематическими планами лекций, семинарских занятий;
– контрольными мероприятиями;
– учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
– перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1 Основная литература

1. Коргова, М. А. История управленческой мысли : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова, А. М. Салогуб. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 167 с.
2. Дорофеева Л.И. История управленческой мысли : учебник / Дорофеева Л.И., Пчелинцева И.Н.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 219 с. — ISBN 978-5-4497-1375-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/115016.html
3. Гапоненко А.Л. и др. Менеджмент: учебник для бакалавров – М.: Изд-во Юрайт, 2019. https://www.biblio-online.ru/book/menedzhment-432046
4. Набоков, В. И. История управленческой мысли : учебник для вузов / В. И. Набоков. — Москва : Дашков и К, 2024. — 274 с. — ISBN 978-5-394-05515-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/136571.html
5. Блинов А.О. Теория менеджмента : учебник для бакалавров / Блинов А.О., Угрюмова Н.В.. — Москва : Дашков и К, 2020. — 304 с. — ISBN 978-5-394-03550-0. — Текст :

электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/111002.html
6. Ермолина Л.В. Теория менеджмента : практикум / Ермолина Л.В., Чечина О.С.. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. — 188 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/111657.html
7. *Коргова, М. А.* История управленческой мысли : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова, А. М. Салогуб. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16239-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/540723
8. Чудновская С.Н. История менеджмента: учебник и практикум для академического бакалавриата. — М.: Издательство Юрайт, 2019. https://www.biblio-online.ru/bcode/438180

6.2 Дополнительная литература

1. Титов, В. Н. Теория и история менеджмента : учебник и практикум для вузов / В. Н. Титов, Г. Н. Суханова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 487 с.
2. Маслова Е.Л. Менеджмент в притчах, сказках и занимательных историях с комментариями / Маслова Е.Л.. — Москва : Дашков и К, 2019. — 256 с. — ISBN 978-5-394-03340-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/85689.html
3. Дэниел Гоулман Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 304 с. — ISBN 978-5-9614-2247-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/93042.html
4. Кови-мл. Стивен Скорость доверия: То, что меняет всё / Кови-мл. Стивен, Меррилл Ребекка. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 432 с. — ISBN 978-5-9614-4439-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82501.html
5. Мастроджакомо, С. Инструменты командной работы: пять способов сплотить команду, выстроить доверительные отношения и добиться высоких результатов / С. Мастроджакомо, А. Остервальдер ; перевод Е. Бакушева ; под редакцией В. Ионова. — Москва : Альпина Паблишер, 2022. — 322 с. — ISBN 978-5-9614-6416-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/131626.html

6.3 Нормативные правовые документы

Не используются

6.4 Интернет-ресурсы

- http://www.12manage.com
- https://hbr.org/
- http://www.garyhamel.com/
- http://www.tlainc.com/
- http://www.skyrme.com/

- 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

1. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. М.: Букинист, 2007.
2. Питерс Т. Представьте себе. М.: BestBusinessBooks, 2007.
3. Хэмел Г. Манифест лидера. М.: Изд-во «Манн, Иванов и Фербер», изд-во «Эксмо», 2013.
4. Адизес И.К. Управляя изменениями. Питер, 2010.
5. Клейнер Г.Б. Стратегия предприятия. – М. Дело, 2008.
6. Нонака И., Такеучи Х. Компания - создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003.
7. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации /Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-бизнес», 2003.
8. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций. – М.: Поколение, 2007.
9. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. – М.: ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004.
10. Хэмел Г., Прахалад К.К. Конкурируя за будущее. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2002.

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.
_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,

Б1.О.08 Общий менеджмент
код и наименование РПД
38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности
очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

д.э.н., профессор кафедры менеджмента ИБДА А.Л. Гапоненко

преподаватель кафедры менеджмента ИБДА О.И .Шкирандо

к.э.н., доцент, доцент кафедры
экономики и менеджмента
Челябинского филиала РАНХиГС С.Р.Абрамкина

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Е.А.Терещук

Рабочая программа дисциплины «***Общий менеджмент»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины ***«Общий менеджмент»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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 6
4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 9
5.Методические материалы по освоению дисциплины....20
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет….21
6.1 Основная литература 21
6.2 Дополнительная литература....22
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация....22
6.4. Интернет-ресурсы 23
6.5. Иные источники. 23
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 23

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

1.1. Дисциплина **Б1.О.08 Общий менеджмент** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знаний экономической и управленческой теории	ОПК ОС-1.2	Формирование представления о функционировании организаций, организационных структурах и основных функциях менеджмента
ОПК ОС-3	Способен находить организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости и оценивать их последствия	ОПК ОС-3.1	Формирование навыка нахождения организационно-управленческих решений и оценивать их последствия
ОПК ОС-4	Способен демонстрировать знания последних прорывных направлений в менеджменте и связанных с ними революционных открытий, технологий и продуктов	ОПК ОС-4.2	Формирование навыка выявления в деятельности организации современных технологий управления в рамках прорывных направлений менеджмента

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Применяет современные методы менеджмента	ОПК ОС-1.2	**на уровне знаний:** - знает основные функции менеджмента и их содержание - знает основные виды организационных структур - имеет представление о функционировании организации и ее организационно-управленческих-процессах
		на уровне умений: - определяет вид организационной структуры организации, выделяет факторы внутренней и внешней среды - определяет основные функции менеджмента и их содержание

		- определяет методы менеджмента и их содержание - проводит анализ внутренней и внешней среды организации по алгоритму
		на уровне навыков: - дает характеристику внутренних и внешних процессов в организации - демонстрирует реализацию функций менеджмента в групповой работе
	ОПК ОС-3.1	**на уровне знаний:** - имеет представление о принятии организационно-управленческих решений как об одной из функций менеджмента - осознает ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
		на уровне умений: - способен находить организационно-управленческие решения на основании данных о внутреннем состоянии организации и ее внешнем положении на рынке
		на уровне навыков: - способен принимать организационно-управленческие решения и нести за них ответственность (на примере подготовки групповых заданий в мини-группах)
	ОПК ОС-4.2	**на уровне знаний:** - имеет представление о прорывных технологиях направлений в менеджменте и связанных с ними революционных открытий, технологий и продуктов
		на уровне умений: - умеет характеризовать современные технологии управления в рамках прорывных направлений менеджмента, применяемых в деятельности организации
		на уровне навыков: - имеет навык выявления в деятельности организации современных технологий управления в рамках прорывных направлений менеджмента

2.Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 4 з.е., 144 ак.часов, 108 астрономический час.

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

✓ очная форма обучения –108 час, в том числе:

– лекционные занятия – 18 часов
– практические занятия – 18 часа
– консультация – 1,5 часа

Самостоятельная работа студентов – 43,5 часа.
Контроль – 27 часов.

✓ очно-заочная форма обучения - 108 час, в том числе:
– лекционные занятия – 6 часа;
– практические занятия –12 часов
– консультация – 1,5 часа;

Самостоятельная работа студентов – 61,5 часа.
Контроль – 27 часов.

- *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 – 24 часа
– практические занятия – 24 часа
– консультация – 2 часа

Самостоятельная работа студентов – 58 часа.
Контроль – 36 часов.

✓ очно - заочная форма обучения - 144 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 8 часов;
– практические занятия – 16 часов
– консультация – 2 часа;

Самостоятельная работа студентов – 82 часа.
Контроль – 36 часов.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.О.08 Общий менеджмент: очная форма – 2 курс 3 семестр, очно-заочная форма – 2 курс, 3 семестр;

дисциплина *опирается на* знания, умения, навыки, полученные в ходе изучения дисциплин Б1.О.06.01Микроэкономика, Б1.О.06.02 Макроэкономика, Б1.О.09 Теория организации, Б1.О.07 История управленческой мысли

форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен и курсовая работа.

3.Содержание и структура дисциплины

очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или 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	Менеджмент: сущность, функции, этапы развития	10	2		2		6	О
Тема 2	Внешние факторы, изменяющие менеджмент	10	2		2		6	О
Тема 3	Менеджмент в организациях	12	4		2		6	К

№ п/п	Наименование тем и/или 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 4	Менеджмент бизнес процессов	10	2		2		6	ДИ,П
Тема 5	Коммуникации	10	2		2		6	
Тема 6	Человеческий и организационный потенциал.	12	2		4		6	
Тема 7	Обучающаяся организация Культура организации.	8	2		2		4	
Тема 8	Лидерство	10	2		2		6	О
Тема 9	Управление изменениями. Инновационный менеджмент	12	4		2		6	О
Тема 10	Управление знаниями	12	2		4		6	Ко
	Консультация	2						
Промежуточная аттестация		**36**						Экзамен и курсовая работа
Всего:		**144**	**24**		**24**		**58**	**36**

Примечание:
** – формы текущего контроля успеваемости:*
Опрос (О), Коллоквиум(Ко), Деловая игра (ДИ), Презентация (П), Кейс (К)

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или 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	Менеджмент: сущность, функции, этапы развития	12	2		2		8	О
Тема 2	Внешние факторы, изменяющие менеджмент	10			2		8	О
Тема 3	Менеджмент в организациях	10	2				8	К
Тема 4	Менеджмент бизнес-процессов	10			4		8	ДИ,П
Тема 5	Коммуникации	10			4		8	
Тема 6	Человеческий и организационный потенциал.	10			4		8	
Тема 7	Обучающаяся организация Культура организации.	10			2		6	
Тема 8	Лидерство	10			2		6	О
Тема 9	Управление изменениями. Инновационный менеджмент	12	2		2		6	О
Тема 10	Управление знаниями	12	2		2		8	Ко
	Консультация	2						
Промежуточная аттестация		36						Экзамен и курсовая

№ п/п	Наименование тем и/или 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		
								работа
Всего:		**144**	**8**		**24**		**74**	**36**

Примечание:
** – формы текущего контроля успеваемости:*
Опрос (О), Коллоквиум(Ко), Деловая игра (ДИ), Презентация (П), Кейс (К)

Содержание дисциплины

Тема 1. Менеджмент: сущность, функции, этапы развития

Сущность менеджмента. Междисциплинарный подход. Управление и менеджмент. Модели менеджмента: иерархическая, экономическая, новая. Рационалистическая, поведенческая и системная парадигмы в менеджменте. Нацеленность на адаптацию в меняющейся среде. Функции менеджмента: прогнозирование и планирование, организация и координация, стимулирование и мотивация, контроль, коммуникация и обучение. Основные этапы развития практики и теории менеджмента.

Тема 2. Внешние факторы, изменяющие менеджмент

Первичный, вторичный и третичный секторы производства. Модель Фишера-Кларка.

Постиндустриальные тенденции развития производства и их проявления на макро и микроуровне. Глобализация, цифровая экономика и их влияние на менеджмент. Среда VUCA и современные тенденции развития менеджмента. Гибкость как императив современного менеджмента. Необходимость Agile революции.

Тема 3. Менеджмент в организациях. Виды организационных структур управления. Организационные формы бизнеса: тенденции развития. Полномочия и ответственность. Иерархия и горизонтальные связи. Сущность, принципы, современные тенденции развития контроля. Мониторинг и бенчмаркинг. Прогнозирование и планирование. Стратегическое и тактическое планирование. Участники стратегического планирования. Миссия и цели организации. Стратегический анализ. Специфика менеджмента в крупных, средних и малых организациях. Менеджмент в молодых организациях. Корпоративное управление: роль Совета директоров в отношениях собственников и менеджеров. Децентрализация и аутсорсинг.

Тема 4. Менеджмент бизнес-процессов. Кайдзен, непрерывное совершенствование (Continiuous Improvement). Реинжиниринг и функционально-стоимостной анализ. Всеобщее управление качеством. Управление цепями поставок. Управление продажами. Управление проектами. Оценка эффективности управляемых систем. Сущность эффективности и результативности. Соотношение русскоязычных и англоязычных терминов. Показатели эффективности. Сбалансированная система показателей.

Тема 5. Коммуникации. Коммуникативная компетентность личности и организации. Средства и каналы коммуникации в менеджменте. Внутрифирменная система коммуникации. Пиар и связи с государственными структурами. Новые средства коммуникации. Социальные сети в бизнесе. Дефекты коммуникации.

Тема 6. Человеческий и организационный потенциал. Индивидуальный и коллективный человеческий потенциал. Пути развития человеческого потенциала. Модели мотивации. Требования и подходы к материальному и моральному стимулированию. Сущность команды. Факторы формирования успешной команды. Предпосылки формирования управленческих команд. Формирование эмоционального потенциала управления. Ключевые компетенции современного работника: коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект,

навыки командной работы, обучаемость, приверженность и лояльность. Развитие когнитивных, функциональных, психологических, этических компетенций. 4

Тема 7. Обучающаяся организация. Культура организации. Обучающаяся организация, ее критерии и свойства. Обучение и подготовка кадров в организации. Ротация и ретриты. Обучение организации. Корпоративные университеты. Менторство и наставничество. Обучение в течение всей жизни. Сущность организационной культуры. Типы и особенности организационной культуры. Управление по ценностям. Корпоративная социальная ответственность. Этика бизнеса и проблема устойчивого развития (sustainable development).

Тема 8. Лидерство. Сущность лидерства. Основные стили лидерства. Модель ситуационного лидерства Херси-Бланшара. Факторы успешного лидерства.

Тема 9. Управление изменениями. Инновационный менеджмент. Изменения внешние и внутренние. Гибкость и адаптивность. Сущность и виды изменений. Непрерывные и прорывные инновации. Технологические и управленческие инновации. Открытые инновации. Краудсорсинг. Инновации в менеджменте. Скорость и эффективность изменений как фактор конкурентоспособности.

Тема 10. Управление знаниями.

Что такое знания. Явные и неявные, индивидуальные и коллективные знания. Направления развития управления знаниями. Информационные системы управления: ERP, CRM, BI. Системы внутрифирменной коммуникации. Использование социальных сетей в менеджменте.

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

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.08 Общий менеджмент** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Менеджмент: сущность, функции, этапы развития	Опрос
Тема 2. Внешние факторы, изменяющие менеджмент	Опрос
Тема 3. Менеджмент в организациях	Кейс
Тема 4. Менеджмент бизнес-процессов	Деловая игра и Презентация
Тема 5. Коммуникации.	
Тема 6. Человеческий и организационный потенциал	
Тема 7. Обучающаяся организация. Культура организации	
Тема 8. Лидерство	Опрос
Тема 9. Управление изменениями. Инновационный менеджмент.	Опрос
Тема 10. Управление знаниями	коллоквиум

Форма промежуточной аттестации – экзамен и курсовая работа. Экзамен проводится в форме компьютерного тестирования. Выполнение и защита курсовой работы

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 1.
Вопросы для проведения опроса:

1. Что такое «управление»? Что такое «менеджмент»? Чем термин «менеджмент» отличается от термина «управление»?
2. Назовите основные функции менеджмента и дайте им краткую характеристику.
3. Каковы основные характеристики новой модели управления?
4. Назовите основные этапы развития и становления современной теории и практики менеджмента.

Типовые оценочные материалы по теме 2.
Вопросы для проведения опроса:

1. Что собой представляет Классификация секторов общественного производства по Фишеру – Кларку? Приведите примеры видов общественного производства, относящихся к первичному, вторичному и третичному секторам.
2. Как менялась структура занятости по секторам в доиндустриальной, индустриальной и постиндустриальной экономике?
3. Что такое традиционные и современные факторы производства?
4. Каково соотношение физического и интеллектуального труда в современном производстве?
5. Что такое глобализация? Выделите положительные и отрицательные ее проявления.

Типовые оценочные материалы по теме 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?

Типовые оценочные материалы по теме 4,5,6,7

Деловая игра «Создание собственной виртуальной компании мирового класса»

Цель: формирование представления о структуре организации, ее функционировании, реализации функций менеджмента на примере собственной виртуальной организации

Задание: академическая группа разделяется на команды из 3-4 человек, каждая команда создает проект виртуальной компании, первоначально описывая сферу ее деятельности, масштаб, этап жизненного цикла, ее состояние в настоящем времени и направления развития в будущем. Впоследствии каждая команда в течение 5 занятий выступает с защитой проекта виртуальной компании и представления его в виде презентаций, сопровождаемых выступлением с временным регламентом (не более 7 минут на презентацию).

Проект посвящен созданию и изучению модели организационных процессов и реализации функций менеджмента внутри виртуальной компании. При разработке проекта виртуальной компании и подготовке презентации студентам следует опираться на следующие вопросы по темам.

Пример вопросов для подготовки проекта «Создание собственной виртуальной компании мирового класса» и его презентации

Вопросы для характеристики состояния компании в настоящем времени:

1. Потребитель:
   - Каковы наши теперешние потребители, почему они покупают у нас, а не у наших конкурентов?
   - Меняются ли их потребности, если да то, что движет этими изменениями?
   - Как мы используем эти изменения в свою пользу?
2. Конкуренция:
   - Кто наши теперешние конкуренты и почему потребители предпочитают их нам?
   - Меняется ли динамика конкурентной борьбы, если да - то, что движет этими изменениями?
   - Как мы можем использовать эти изменения в свою пользу?
3. Наша компания:
   - Если бы наши потребители перестраивали для нас нашу компанию, во что бы они ее превратили?
   - Как новейшие технологические разработки могут помочь нам добиться преимущества над конкурентами?
   - Как мы можем укрепить наши взаимоотношения с нашими ключевыми потребителями, поставщиками, деловыми партнерами?
4. Разработка представления об улучшениях

Каким было бы наше идеальное состояние, если бы наша организация могла максимально повысить свой потенциал?

1. Зачем существует данная организация?
2. Чего мы пытаемся добиться (стержневые цели)?
3. За что мы выступаем (стержневые ценности)?
4. Каков наш базовый подход к достижению нашей цели (стратегия)?
5. Как мы должны быть организованы (структура)?
6. Какими будут наши оперативные процедуры (Системы и деловые процессы)?
7. Какой тип персонала и компетенций могут нас устроить, и каковы наши пожелания к поведению людей (культура)?

Вопросы для характеристики состояния компании в будущем:

1. Клиент:
   1. Похоже ли, что в будущем вы будете обслуживать тех же клиентов, что и сегодня? если нет, то как будут отличаться завтрашние клиенты?
   2. Как вы будете выходить на завтрашних клиентов?
   3. Где будут прочерчены индустриальные направления в будущем?
2. Конкуренция:
   1. Какой будет основа конкуренции: постоянное обновление, совместное обновление, массовая индивидуализация или что-то еще?
   2. Какой будет конкуренция?
   3. Что нам следует делать, чтобы промышленность развивалась наиболее благоприятным для нас путем?
3. Наша компания:
   1. Какие стратегические возможности предпочтительнее, чтобы обеспечить выживание, или что еще лучше, доминирование на рынке? как мы сможем их осуществить?
   2. Какие альянсы нам потребуется создать?
   3. Характеристика типичного работника в будущем? Будет ли он являться в офис каждое утро или будет работать дома? Что он будет ждать в обмен на свое время и усилия?
4. Экспедиционный маркетинг

   Как нам разместить новый товар или услугу?

   В каких проектных характеристиках будет заинтересован потребитель?

   Какие ценовые пункты он сочтет приемлемыми?

   Какую тактику стимулирования следует применять?

   Какие каналы распределения сработают лучше?

Контроль

1. Как осуществляется процесс управленческого и производственного контроля внутри вашей виртуальной организации?
2. Выделите различные инструменты контроля на различных этапах (предварительный, текущий, заключительный контроль) внутри вашей виртуальной организации.
3. Как используется мониторинг и бенчмаркинг внутри вашей виртуальной компании?
4. Сформулируйте правила эффективного контроля внутри вашей виртуальной организации.

Управление персоналом. Стимулирование и мотивация

1. Сформулируйте правила эффективного подбора персонала вашей виртуальной компании.
2. Какие методы материального стимулирования используются в вашей виртуальной компании? Объясните свой выбор.
3. Какие методы нематериального стимулирования используются в вашей виртуальной компании? Объясните свой выбор.

Человеческий и организационный потенциал

1. Расскажите о способах развития человеческого и организационного потенциала вашей виртуальной компании.
2. Каковы правила эффективной коммуникации внутри вашей виртуальной компании?
3. Каковы правила эффективной обратной связи внутри вашей виртуальной компании?
4. Сформулируйте примерный план адаптации, развития и обучения нового сотрудника вашей виртуальной компании.
5. Как ваша виртуальная компания может стать обучающейся?

Типовые оценочные материалы по теме 8.

Вопросы для проведения опроса:

1. Выберите 3-4 примера выдающейся корпоративной культуры современных организаций и подумайте, какие ее элементы вы могли бы использовать в культуре вашей виртуальной компании.
2. Какие стили лидерства внутри вашей виртуальной компании являются эффективными? Какой стиль лидерства в какой рабочей ситуации является уместным?

Типовые оценочные материалы по теме 9.

Вопросы для проведения опроса:

1. Что такое инновации в менеджменте?
2. Каковы технологии и правила инновационного менеджмента?
3. Приведите примеры инновационного менеджмента в современных организациях.
4. Что такое краудсорсинг? Как используются технологии краудсорсинга в инновационном менеджменте?

Типовые оценочные материалы по теме 10.

На заключительном семинарском занятии будет проведен коллоквиум, посвященный современным тенденциям развития менеджмента, в рамках которого каждому студенту необходимо представить эссе, посвященное одной из книг, предлагаемых для самостоятельного прочтения в течение семестра. Эссе должно содержать в себе ответы на нижеследующие вопросы.

Книги и вопросы к ним:

Р.Хантфорд. Гонка лидеров. Покорение Южного полюса. М. 2012

- Каковы основные стили лидерства у Амундсена и Скотта?
- В чем залог успешного лидерства Амундсена?
- Каковы основные факторы успеха экспедиции Амундсена?
- Каковы основные причины провала экспедиции Скотта?
- Каковы основные ценности у Амундсена и у Скотта?
- В каких случаях стиль Скотта мог бы стать более успешным?
- В современных условиях в бизнесе какие элементы лидерства Амундсена и Скотта наиболее востребованы?

Г. Хэмел. Будущее менеджмента. М. 2013

- Что такое управленческие инновации? Какие преимущества для компаний они создают, по мнению автора?
- Каковы основные условия успешности управленческих инноваций сегодня, по мнению автора книги?
- Из приведенных в книге примеров компаний, осуществивших управленческие инновации, выберете наиболее яркий, по Вашему мнению. Выделите ключевые аспекты успешности этой компании.
- Какую последовательность действий предлагает автор книги для успешной реализации управленческих инноваций в компаниях?

- Каковы основные принципы менеджмента XXI века выделяются Г.Хэмелом?
- Какие вызовы возникают перед организацией при реализации управленческих инноваций, по мнению автора?
- Какие перспективы развития менеджмента выделяет Г.Хэмел?

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знаний экономической и управленческой теории	ОПК ОС-1.2	Формирование представления о функционировании организаций, организационных структурах и основных функциях менеджмента
ОПК ОС-3	Способен находить организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости и оценивать их последствия	ОПК ОС-3.1	Формирование навыка нахождения организационно-управленческих решений и оценивать их последствия
ОПК ОС-4	Способен демонстрировать знания последних прорывных направлений в менеджменте и связанных с ними революционных открытий, технологий и продуктов	ОПК ОС-4.2	Формирование навыка выявления в деятельности организации современных технологий управления в рамках прорывных направлений менеджмента

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ОПК ОС – 1.2. формирование представления о функционировани и организации, организационных структурах и основных функциях менеджмента	Способен самостоятельно формулировать выводы на основе знаний о функционировании организации, организационных структурах и основных функциях менеджмента	- Способен назвать основные виды современных организаций и дать им характеристику - Может перечислить факторы внешней и внутренней среды организации, обозначить основные ресурсы организации - Способен назвать и охарактеризовать основные виды организационных структур управления - Может назвать виды мотивации и стимулирования в организации и привести соответствующие примеры для каждого из них - Способен назвать этапы контроля в организации, описать цикл контроля - Может назвать стили лидерства и объяснить

		условия применения каждого из них
ОПК ОС-3.1 формирование навыка нахождения организационно-управленческих решений и оценивать их последствия	– Способен находить организационно-управленческие решения и оценивать их последствия	- Может перечислить и в полной мере охарактеризовать основные функции менеджмента - Может объяснить разницу между понятиями принципов и функций менеджмента - Способен провести анализ текущего состояния компании с использованием таких инструментов, как SWOT- и STEP-анализ - Имеет представление о принятии организационно-управленческих решений как об одной из функций менеджмента - Осознает и может определить последствия принимаемых решений с позиций социальной значимости
ОПК ОС-4.2 формирование навыка выявления в деятельности организации современных технологий управления в рамках прорывных направлений менеджмента	Способен определить и охарактеризовать современные технологии управления в рамках прорывных направлений менеджмента, применяемых в деятельности организации	- Может назвать прорывные направления менеджмента - Может объяснить значение прорывные направления менеджмента и их роль в развитии управления - Способен определить современные технологии управления в рамках прорывных направлений менеджмента - Способен оценить возможности и последствия применения современных технологий управления

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Экзамен сдается в виде компьютерного тестирования.

Варианты тестовых вопросов

1. Как соотносятся понятия «управление» и «менеджмент»? (один правильный ответ)
   а) понятие «управление» шире понятия «менеджмент»;
   б) понятие «менеджмент» шире понятия «управление»;
   в) эти понятия эквивалентны.
2. Функция менеджмента (один правильный ответ):
   а) представляет собой концептуальную схему постановки проблем и их решения;
   б) представляет собой способы и средства осуществления управленческого воздействия;
   в) выражает содержание управленческого воздействия на объект управления;
   г) представляет собой модель, в соответствии с которой осуществляется управление различных субъектов.

3.Определите характеристики административных методов менеджмента (несколько правильных ответов):

а) опираются на власть руководителя и представляют собой, по существу, методы властной мотивации, опирающиеся на реальное принуждение или на возможность принуждения;

б) предусматривают воздействие на неэкономические интересы работников и экономических контрагентов;

в) реализуются путём прямого воздействия руководителей на подчинённых на основе заключённых договоров, через административные приказы, распоряжения и требования, уставы и регламенты, правила, нормативы, инструкции и другие документы, организационно регламентирующие деятельность подчинённых лиц, обеспечивающие надлежащую дисциплину и ответственность;

г) заключаются в воздействии на экономические интересы работников и экономических контрагентов с помощью цен, оплаты труда, кредита, прибыли, налогов и других экономических рычагов.

4.Определите: какие из приведённых аспектов учебного процесса относятся к управлению развитием (несколько правильных ответов):

а) расписание;

б) создание новых учебных курсов;

в) контроль посещаемости;

г) повышение квалификации преподавателей.

5. Реализация стратегии не включает в себя (один правильный ответ):

а) установка целей;

б) мотивация работников;

в) выбор конкретных стратегий для применения;

г) распределение ресурсов.

6. Какие из перечисленных признаков относятся к инсорсингу (несколько правильных ответов):

а) освоение и переработка внутренних и внешних ресурсов для обеспечения единого производственного процесса внутри организации;

б) все необходимые функции организацией выполняются самостоятельно;

в) организация существует благодаря многочисленным субподрядам;

г) передача организацией своих ресурсов вовне, сторонним организациям для более эффективного выполнения ими ряда функций.

7.Управление персоналом или трудовыми ресурсами – это (один правильный ответ):

а) деятельность, направленная на отбор необходимых специалистов для организации;

б) профессиональная деятельность, направленная на максимально эффективное функционирование работников на основе принципа социального партнёрства;

в) наём и увольнение работников;

г) ведение записей в трудовой книжке.

8.Организация – это (один правильный ответ):

а) Совокупность подразделений и взаимосвязей между ними;

б) Сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, которое функционирует на относительно постоянной основе для достижения общей цели или целей;

в) Система отношений;

г) Нормы, правила, регулирующие взаимоотношения и поведение всех участников коллектива.

9. Макросреда организации не включает (один правильный ответ):

а) политические, юридические факторы;

б) социально-культурные, демографические факторы;

в) макроэкономические, научно-технические факторы;

г) поставщики и посредники.

Шкала оценивания

85-100 баллов	- Может перечислить и в полной мере охарактеризовать основные функции менеджмента - Способен назвать основные виды современных организаций и дать им характеристику

	- Может перечислить факторы внешней и внутренней среды организации, обозначить основные ресурсы организации - Способен назвать и охарактеризовать основные виды организационных структур управления - Может назвать виды мотивации и стимулирования в организации и привести соответствующие примеры для каждого из них - Способен назвать этапы контроля в организации, описать цикл контроля - Может назвать стили лидерства и объяснить условия применения каждого из них - Может назвать современные тенденции развития менеджмента и описать характеристики новой модели управления
84-70 баллов	- Может перечислить и частично охарактеризовать основные функции менеджмента - Способен назвать основные виды современных организаций и некоторым из них дать им характеристику - Может назвать некоторые факторы внешней и внутренней среды организации, обозначить некоторые ресурсы организации - Способен назвать и неполно охарактеризовать основные виды организационных структур управления - Может назвать виды мотивации и стимулирования в организации и привести соответствующие примеры для некоторых из них - Способен назвать этапы контроля в организации, неполно описать цикл контроля - Может назвать стили лидерства и объяснить условия применения некоторых из них - Может назвать современные тенденции развития менеджмента и описать некоторые характеристики новой модели управления
69-55 баллов	Может перечислить и охарактеризовать неполный перечень функций менеджмента - Способен назвать основные виды современных организаций - Может перечислить некоторые факторы внешней и внутренней среды организации - Способен назвать основные виды организационных структур управления, дать неполную характеристику некоторым из них - Может назвать виды мотивации и стимулирования в организации, не может привести соответствующие примеры - Способен назвать этапы контроля в организации, обозначить наличие цикла контроля - Может назвать некоторые стили лидерства, не может полно объяснить условия применения каждого из них - Может неполно описать характеристики новой модели управления
Менее 55 баллов	- Может обозначить существование функций менеджмента, некоторые может перечислить, не может их охарактеризовать - Не способен назвать основные виды современных организаций и дать им характеристику - Может обозначить существование факторов внешней и внутренней среды организации, не может их назвать и обозначить основные ресурсы организации - Не способен назвать и охарактеризовать основные виды организационных структур управления - Не может назвать виды мотивации и стимулирования в организации и привести соответствующие примеры - Не способен назвать этапы контроля в организации, описать цикл

	контроля - Не может назвать стили лидерства и объяснить условия применения каждого из них - Не может назвать современные тенденции развития менеджмента и описать характеристики новой модели управления

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	не зачтено

Задание на курсовую работу

Цель курсовой работы:

- 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 курсовых 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.

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде дискуссий, семинаров, группового/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины «Общий менеджмент» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к семинарам.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к семинарским занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;

- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Рекомендации для самостоятельной работы студентов

По теме 1.

Повторить материалы лекции «Менеджмент: сущность, функции, этапы развития». Самостоятельно изучить главу учебника «Менеджмент: сущность, эволюция и современные тенденции». Ответить на вопросы для самопроверки в конце главы. Изучить раздаточный материал, полученный на семинарском занятии, и подготовить презентацию собственной виртуальной компании мирового класса.

Источник: Гапоненко, А. Л. Менеджмент : учебник для бакалавров / А. Л. Гапоненко. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 396 с. — (Бакалавр. Прикладной курс)

По теме 2.

Повторить материалы лекции «Тенденции развития производства, оказывающие влияние на менеджмент». Самостоятельно изучить параграф учебника «Тенденции развития современного менеджмента». Ответить на вопросы для самоподготовки в конце главы.

Источник: Гапоненко, А. Л. Менеджмент : учебник для бакалавров / А. Л. Гапоненко. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 396 с. — (Бакалавр. Прикладной курс)

По теме 3.

Повторить материалы лекции «Планирование». Самостоятельно изучить главы учебника «Прогнозирование и планирование», «Анализ и выработка управленческого решения». Ответить на вопросы для самоподготовки в конце глав. Изучить материалы презентации семинарского занятия «STEP и SWOT анализ». Подготовить презентацию «STEP и SWOT анализ собственной виртуальной компании».

Источник: Гапоненко, А. Л. Менеджмент : учебник для бакалавров / А. Л. Гапоненко. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 396 с. — (Бакалавр. Прикладной курс)

По теме 4.

Повторить материалы лекции «Организация. Организационные структуры управления». Самостоятельно изучить главу учебника «Организационные структуры управления». Ответить на вопросы для самоподготовки в конце главы. Изучить материалы презентации семинарского занятия «Организационные структуры управления». Подготовить презентацию «Организационная структура собственной виртуальной компании».

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1 Основная литература

1. Абчук, В. А. Менеджмент в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / В. А. Абчук, С. Ю. Трапицын, В. В. Тимченко. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 239 с.

2. Абчук, В. А. Менеджмент в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / В. А. Абчук, С. Ю. Трапицын, В. В. Тимченко. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 249 с.
3. Виханский, О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2021. — 656 с.
4. Дафт Ричард Л. Менеджмент: учебник для слушателей, обучающихся по программам «Мастер делового администрирования»: пер. с англ. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2015. Режим доступа: http://socioline.ru/pages/richard-l-daft-menedzhment-skachat-knigu
5. Гапоненко А.Л. и др. Менеджмент : учебник для вузов / под общей редакцией А. Л. Гапоненко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. Режим доступа: https://urait.ru/book/menedzhment-468731
6. Егоршин, А. П. Эффективный менеджмент организации : учебное пособие / А.П. Егоршин. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 388 с.
7. Машунин Ю.К. Теория управления. Математический аппарат управления в экономике: учебное пособие / Машунин Ю.К.— М.: Логос, 2019. 448— с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16954.html)
8. Минько, Э. В. Менеджмент качества / Э.В. Минько, А.Э. Минько. - М.: Питер, 2023. - 272 с.
9. Резник, С. Д. Введение в менеджмент. Учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Егошина. - М.: ИНФРА-М, 2023. - 416 с.
10. Репина, Е. А. Основы менеджмента. Учебное пособие / Е.А. Репина. - М.: Дашков и Ко, 2023. - 240 с.

6.2 Дополнительная литература

1. Адизес И.К. Управляя изменениями. - СПб.: Питер, 2010.
2. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе. – Манн, Иванов и Фербер, 2013.
3. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. - М.: ООО «ИД Вильямс», 2002.
4. Бирман Л.А. Общий менеджмент [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л.А. Бирман. — Электрон. текстовые данные. — М.: Дело, 2013. — 397 с. — 978-5-7749-0772-4. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/51040.html
5. Иванова, Т. Ю. Теория менеджмента. Синергетический менеджмент : учебник для вузов / Т. Ю. Иванова, Э. М. Коротков, В. И. Приходько. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 331 с.
6. Инновационный менеджмент : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. А. Антонец [и др.] ; под редакцией В. А. Антонца, Б. И. Бедного. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 303 с.
7. Ким. С.А. Теория управления: Учебник, – М.: Дашков и К, 2016.- 240 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60624.html
8. Масааки Имаи. Кайдзен. Ключ к успеху японских компаний. - М. 2011.
9. Портер М. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / пер. с англ. И. Минервина. – М.: «Альпина Паблишер», 2011.
10. Романько Е.И. Теория управления: Учебное пособие, – Ставрополь: Издательство Северо-Кавказского федерального университета, 2016.- 190 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/62876.html
11. Сайдман Д. Отношение определяет результат. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.
12. Хэмел Г. Манифест лидера. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.
13. Чан Ким У., Моборн Р. Стратегия голубого океана. – М.: «Гиппо», 2010.

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Гражданский кодекс Российской Федерации // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

6.4. Интернет-ресурсы

1. www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг»
2. www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс
3. www.aup.ru – Административно-управленческий портал
4. hr-portal.ru – портал по управлению персоналом и менеджменту
5. http://www.hr-journal.ru - электронный журнал по управлению персоналом

6.5. Иные источники.

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.
_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации

(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.09 Теория организации
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Москва, Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.э.н., доцент, доцент кафедры
гуманитарных наук, деловой этики
и социальной ответственности ИБДА Борисова Л.Г.

К.с.н., доцент, зав.кафедрой
экономики и менеджмента Терещук Е.А.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Теория организации»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Теория организации»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9

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 6

3. Содержание и структура дисциплины....6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 9

5. Методические материалы по освоению дисциплины....17

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет....18

6.1.Основная литература.....18

6.2. Дополнительная литература....19

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация....19

6.4. Интернет-ресурсы.....20

6.5. Иные источники.....20

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 образовательной программы

1.1. Дисциплина **Б1.О.09 Теория организации** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знаний экономической и управленческой теории	ОПК ОС -1.1	Формирование способности проектировать организационные структуры, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия, проводить диагностику организационной культуры для решения управленческих задач

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
ОТФ: А – тактическое управление процессами планирования и организации производства на уровне структурного подразделения промышленной организации (отдела, цеха) **ТФ** А/01.6 руководство выполнением типовых задач тактического планирования производства **ОТФ:** А – регламентация процессов подразделений организации и разработка административных регламентов подразделений	ОПК ОС-1.1	<u>на уровне знаний</u> - проблем, возникающих в организации на различных этапах жизненного цикла; - сущности процесса делегирования, его основных принципов и проблем; - связи делегирования с организационной структурой компании; - основных типов организационной культуры; - методов диагностики организационной культуры; - типов бизнес-процессов, их основных характеристик; <u>на уровне умений</u> - проектировать организационные структуры с учетом сформулированных целей и задач организации, - определять состав и место подразделений, их ресурсное обеспечение; - получить результаты диагностики организационной культуры,

организации В – проектирование и внедрение кросс-функциональных процессов в организации или административных регламентов организации **ТФ:** А/02.6 – разработка и усовершенствование регламента процесса подразделения организации или административного регламента процесса подразделения организации В/03.6 – разработка и усовершенствование кросс-функционального процесса организации или административного регламента организации Способность строить конструктивные взаимодействия во внутренней и внешней среде. Способность анализировать количественные и качественные показатели деятельности организации.		позволяющие принять управленческие решения по изменению организационной культуры; - предложить соответствующие условиям кейса методы и инструменты диагностики бизнес-процессов <u>на уровне навыков</u> - составить план-график мероприятий с учетом распределения обязанностей; - представить комплексный и обоснованный план по изменению организационной культуры на основе проведенной диагностики.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., 108 ак.часов, 81 астрономический час.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся очной формы обучения с преподавателем – 50 ак.ч. (37,5 астр.ч.), в том числе 24 ак.ч. (18 астр.ч.) лекций и 24 ак.ч. (18 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 4 ак.ч. (3 астр.ч.);

количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся очно-заочной формы обучения с преподавателем – 36 ак.ч. (27 астр.ч.), в том числе 8 ак.ч. (6 астр.ч.) лекций и 24 ак.ч. (18 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 38 ак.ч. (28,5 астр.ч.);

количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.О.09 Теория организации** предназначена для студентов 1-го курса, изучается во 2 семестре (для очной и очно-заочной формы обучения).

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 (для очной формы), зачет и экзамен (для очно-заочной формы).

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л	лр	пз	кср		
Тема 1	Организация как система	8	4		4	1	1	РК
Тема 2	Роль стратегического менеджмента в оргдизайне	8	2		2			О
Тема 3	Организационные структуры	15	4		4		1	О, РК
Тема 4	Внешняя среда организации	8	4		4			О
Тема 5	Внутренние процессы в организации	12	4		4			О
Тема 6	Жизненный цикл организации	8	2		2		1	О, РК

Тема 7	Управление организационной культурой	13	4		4	1	1	О, РК
Промежуточная аттестация		54						экзамен
Всего:		108	24		24	2	4	36

** формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), решение кейсов (РК)*

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л	лр	пз	кср		
Тема 1	Организация как система	10	1		2	1	6	РК
Тема 2	Роль стратегического менеджмента в оргдизайне	9	1		2		4	О
Тема 3	Организационные структуры	12	2		4		6	О, РК
Тема 4	Внешняя среда организации	11	1		4		6	О
Тема 5	Внутренние процессы в организации	9	1		4		4	О
Тема 6	Жизненный цикл организации	11	1		4		6	О, РК
Тема 7	Управление организационной культурой	12	1		4	1	6	О, РК
Промежуточная аттестация		36						экзамен
Всего:		108	8		24	2	38	36

** формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), решение кейсов (РК)*

Содержание дисциплины

Тема 1. Организация как система

Определение организации. Разнообразие организаций: от мультинациональных до неприбыльных. Параметры оргдизайна. Структурные параметры. Ситуационные факторы. Деятельность и результативность. Эволюция оргдизайна. Органический и механический дизайн. Современные концепции оргдизайна: радикальная децентрализация.

Тема 2. Роль стратегического менеджмента в оргдизайне

Стратегические цели. Операционные задачи. Конфликт целей и гибридные организации. Важность целей. Оценка организационной эффективности. Четыре подхода к оценке эффективности: Эффективность достижения целей; Эффективность использования ресурсов; Эффективность внутренних процессов; Стратегическая составляющая.

Интегрированная модель эффективности.

Тема 3. Организационные структуры

Централизация и децентрализация. Вертикальные информационные потоки. Горизонтальные информационные потоки и сотрудничество. Взаимоотношения и координация деятельности. Альтернативы оргдизайна. Функциональный, дивизиональный и географический дизайн. Матричная структура. Условия создания матричных структур. Сильные и слабые стороны матричных структур. Горизонтальная структура. Характеристики горизонтальной

структуры, сильные и слабые стороны. Гибридные структуры. Приспособление структуры к задачам организации. Симптомы структурной неэффективности.

Тема 4. Внешняя среда организации

Задачи организации во внешней среде. Общие характеристики внешней среды. Международная внешняя среда. Изменения во внешней среде. Сложность и динамика. Приспособление организации к сложности и динамике внешней среды. Создание должностных позиций и департаментов. Выстраивание взаимоотношений. Дифференциация и интеграция. Органические и механические управленческие процессы. Планирование и прогнозирование. Зависимость от человеческих ресурсов. Организационные экосистемы. Изменение роли менеджеров. Зависимость от ресурсов. Сети сотрудничества. Сетевые личные связи. Выход на международную арену. Мотивация для выхода на международную арену. Стадии становления международной организацией. Глобальная экспансия через международные альянсы, слияния и поглощения. Повышение сложности и дифференциации. Повышение необходимости координации деятельности. Сложный обмен знаниями и инновациями. Дизайн организационной структуры для международной деятельности. Дополнительные механизмы глобальной координации. Глобальные рабочие команды.

Тема 5. Внутренние процессы в организации

Ключевые производственные технологии и организационные структуры. Ключевые сервисные технологии. Создание сервисной организации. Взаимозависимость рабочих потоков между подразделениями. Эволюция информационных технологий. Философия и фокусировка системы контроля. Создание системы сбалансированных показателей на уровне организации. Создание системы контроля выполнения работ и контроля результатов на уровне подразделений.

Обеспечение процессов координации и повышения эффективности. Создание системы управления знаниями. Создание системы повышения стоимости компании.

Тема 6. Жизненный цикл организации

Размер организации. Факторы, заставляющие организацию расти. Дилеммы большого размера организации. Стадии жизненного цикла. Размер организации, бюрократия и контроль. Размер организации и изменение организационной структуры. Альтернативы бюрократическому контролю. Концепция жизненного цикла организации по И.Адизесу. Условия и факторы, определяющие фазу жизненного цикла организации. Причины и последствия перехода организации с одной фазы жизненного цикла на другую. Кризисные состояния организации, их характеристика, возможности предотвращения и условия преодоления кризисных состояний.

Концепция жизненного цикла по Л..Грейнеру. Особенности методологического подхода Л.Грейнера при определении стадий жизненного цикла. Необходимость прохождения организациям стадии Директивного развития. Переход организации с одной стадии жизненного цикла на другую.

Тема 7. Управление организационной культурой

Определение культуры. Значение культуры. Оргдизайн и культура. Предпочитаемая корпоративная культура. Корпоративная культура и этика. Типы организационных культур и их связь с внешней средой и направленностью деятельности организации. Осуществление изменений организационной культуры. Предпосылки и необходимость изменения организационной культуры. Методы изменения организационной культуры.

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

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.09 Теория организации** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Организация как система	Разбор кейса
Роль стратегического менеджмента в оргдизайне	Опрос
Организационные структуры	Опрос, разбор кейса
Внешняя среда организации	Опрос
Внутренние процессы в организации	Опрос
Жизненный цикл организации	Опрос, разбор кейса
Управление организационной культурой	Опрос, разбор кейса

Форма промежуточной аттестации – экзамен (очная и очно-заочная форма) и зачет (очно-заочная форма обучения).

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1.

Кейс «Форд вчера, сегодня, завтра»

Вопрос для обсуждения

Охарактеризуйте компанию «Форд» на основе описания в кейсе с точки зрения системного подхода к анализу организаций.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

- Организация и ее функции. Взаимосвязь понятий организации, институтов и рынка.
- Главные задачи системного подхода к построению организации.
- Общее понятие систем и их классификация.
- Что представляет собой внешняя среда организации и как она воздействует на построение организации.
- Типология современных организаций.
- Критерии классификации организаций.
- Отличие организации от дезорганизации.
- Зависимости, законы и закономерности организации. Особенности законов организации и законов для организаций.
- Определение закона синергии. Примеры проявления закона синергии в хозяйственной практике организаций.

Тема 2

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

- Самоорганизующиеся системы и их взаимодействие с формальными и неформальными организациями.
- Показатели оценки эффективности деятельности организации.
- Сущность и характеристики социальной системы. Виды социальных организаций.
- Классификация социальных организаций по правовому статусу.
- Сущность и характеристики хозяйственных систем. Виды хозяйственных систем.
- Основные единичные организационные формы компаний.
- Особенности образования, организации и управления акционерным обществом.
- Взаимодействие государства и предприятий. Принципы организации и функции федеральных органов.
- Перспективные формы организаций. Современные тенденции развития организаций.

- Зависимости, законы и закономерности организации. Особенности законов организации и законов для организаций.

Тема 3
Кейс: Рекламное агентство Aquarius
Вопросы к кейсу:

1. Как организованы процессы создания рекламных материалов в компании в настоящее время?
2. Какие вы видите проблемы в организации процессов в настоящее время?
3. Как следует преобразовать рабочие процессы в компании для повышения ее эффективности?

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

- Сущность процесса управления.
- Адаптация организации в соответствии с требованиями рыночных условий. Принципы корпоративного управления.
- Основные элементы системы управления организацией.
- Механизм принятия решений.
- Процесс делегирования. Централизация и децентрализация.
- Простая, функциональная и дивизиональная организация. Матричная организация.
- Функции управления управленческой деятельностью.
- Роль координации в организационном процессе.
- Организационные коммуникации: виды и механизмы.

Тема 4
Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

- Концепция жизненного цикла организации по И.Адизесу.
- Необходимость быстрого успеха организации на этапе детства.
- Проблемы, возникающие в организации на этапе «расцвет сил».
- Борьба за власть на этапе «ранняя зрелость».
- Концепция жизненного цикла по Л..Грейнеру.
- Необходимость прохождения организациям стадии Директивного развития.
- Условия прохождения организациями стадии Координации.
- Причины снижения эффективности деятельности организации на различных этапах жизненного цикла.
- Признаки старения организации и их проявление.

Тема 5
Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

- Этапы и элементы проектирования организаций.
- Разделение труда и взаимосвязь работ.
- Связь организационного проектирования и стратегического выбора.
- Принятие решений при проектировании организаций.
- Принципы взаимодействия подразделений организации.
- Департаментализация и ее виды.
- Дифференциация и интеграция в организации.
- Типы организаций по взаимодействию с окружающей средой.
- Особенности механистического и органического типа организаций.

Тема 6
Кейс: Жизненный цикл компании «Бенкрофт и Ко»

Вопросы к кейсу:

1. Определите основные фазы в жизни компании «Бенкрофт и Ко», сделайте их анализ. Какие цели доминировали в каждой фазе развития?
2. Что привело к созданию ситуации, когда «Бенкрофт и Ко» была на грани захвата другой организацией?
3. Какие действия помогли оживить компанию «Бенкрофт и Ко»?

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

- Основные принципы проектирования бизнес-процессов.
- Тенденции изменения бизнес-процессов в современных организациях.
- Взаимосвязь бизнес-процессов с функциональной системой организации.
- Сложности, которые возникают при изменении существующих бизнес-процессов.
- Понятие реинжиниринга.
- Отличие реинжиниринга от изменений функциональных отделов организации.
- Методы проведения изменений в бизнес-процессах организации.

Тема 7

Кейс: «Это праздник какой-то»

Вопросы к кейсу

Задание:

1. Охарактеризуйте сложившуюся организационную культуру (ценности, нормы поведения, традиции)
2. Какие проблемы связаны с организационной культурой в «Гамма Косметик»?
3. Каким образом можно превратить корпоративные праздники из формальной процедуры в интересное событие?

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

- Типология организационных культур.
- Механизм формирования и изменения организационной культуры компании.
- Организационная структура и организационная культура: их взаимосвязь и взаимодействие.
- Ценностный аспект организационной культуры.
- Роль структуры и систем организации в формировании организационной культуры.
- Методы изменения организационной культуры.
- Состояние организационной культуры на российских предприятиях.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знаний экономической и управленческой теории	ОПК ОС -1.1	Формирование способности проектировать организационные структуры, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия, проводить диагностику организационной культуры для решения управленческих задач

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ОПК ОС -1.1 Формирование способности проектировать организационные структуры, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия, проводить диагностику организационной культуры для решения управленческих задач	Самостоятельно формулирует выводы на основе решения задач, требующих знаний экономической и управленческой теории	- Дает характеристику проблем, возникающих в организации на различных этапах жизненного цикла; - проектирует организационные структуры с учетом сформулированных целей и задач организации, определяет состав и место подразделений, их ресурсное обеспечение; - понимает сущность процесса делегирования, его основные принципы и проблемы; - устанавливает связь делегирования с организационной структурой компании. - составляет план-график мероприятия с учетом распределения обязанностей - приведит аргументы для обоснования типа организационной культуры - реализует диагностику организационной культуры, позволяющую принять управленческие решения по изменению организационной культуры - представляет комплексный и обоснованный план по изменению организационной культуры на основе проведенной диагностики - приводит детальный анализ кейса, определен тип бизнес-процесса, его основные характеристики; - предлагает соответствующие условиям кейса методы и инструменты диагностики бизнес-процесса

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета по результатам выполнения контрольной работы (для очно-заочной формы обучения) и экзамена – устного ответа на вопросы билета и теста (для очной и очно-заочной формы обучения).

Примеры тестовых заданий (открытые вопросы)

1. Перечислите и охарактеризуйте блоки управления, составляющие в совокупности понятие «организационный дизайн».
2. Что подразумевается под соответствием управленческих блоков друг другу? Приведите основные симптомы проблем организационного дизайна.
3. Все ли компании в своем развитии проходят все стадии жизненного цикла? Поясните ответ.
4. Какие противопоказания существуют для внедрения матричной системы управления?
5. С какими недостатками функциональной структуры управления, по Вашему мнению, руководители предприятий сталкиваются в первую очередь?
6. Приведите основные характеристики простой структуры. Какие свойства позволяют простой структуре гибко реагировать на изменения на рынках и в товаре?
7. Какие признаки могут указывать на то, что простая структура становится тормозом на пути развития организации?
8. Каковы основные недостатки функциональной структуры организации? Какие инструменты управления, по Вашему мнению, можно применить для устранения недостатков функциональной структуры?
9. Дайте характеристику дивизионной структуры организации. В чем состоит причина конкуренции между дивизионами за ресурсы? Чем определяется степень свободы каждого дивизиона в его деятельности?
10. В чем состоят причины распространения матричных структур? Каковы основные признаки матричной структуры?
11. В каких отраслях экономики, по Вашему мнению, матричные организации получили наибольшее распространение? С чем это связано?
12. Матричную структуру часто называют «системой управления через конфликты». Приведите примеры возможных конфликтов в матричной организации и действующих лиц в этих конфликтах.
13. Как можно снизить степень конфликтности в матричной организации? При наличии каких условий хозяйствования матричная система признается наиболее эффективной?
14. Какие факторы принимаются во внимание при выборе организационной структуры?
15. Какие из функциональных областей деятельности компании являются традиционно наиболее централизованными? Приведите аргументы «за» и «против» децентрализации системы управления в компании.
16. Объясните концепцию жизненного цикла организации. Каковы основные фазы жизненного цикла? Приведите основные характеристики фаз жизненного цикла.
17. Охарактеризуйте понятия «механический дизайн» и «органический дизайн». Приведите примеры компаний, для управления которыми чаще всего используются принципы «механического дизайна».
18. В каких отраслях экономики компании обычно строятся по принципам «органического дизайна»? Почему?
19. Приведите определение «горизонтальной организации». Каковы преимущества горизонтальной организации?
20. В каких случаях применение принципов построения горизонтальной организации оказывается эффективным?
21. В каких отраслях экономики, по Вашему мнению, в наибольшей степени получает распространение горизонтальная организация? Почему?
22. Каковы основные типы межфункциональных команд, применяемых в практике управления современными организациями? Приведите пример организации, задачи которой могут быть решены при использовании лишь неформальных межфункциональных групп.
23. Что означает термин «горизонтальная иерархия управления»?

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Предмет, метод, цель «Теории организации». Современный подход в теории организации.
2. Сущность и место дисциплины «Теория организации» в системе управленческих наук и в системе менеджмента.
3. Организация и ее функции. Взаимосвязь понятий организации, институтов и рынка.
4. Главные задачи системного подхода к построению организации.
5. Общее понятие систем и их классификация.
6. Что представляет собой внешняя среда организации и как она воздействует на построение организации.
7. Типология современных организаций.
8. Критерии классификации организаций.
9. Что такое организационная структура. Виды организационных структур.
10. Самоорганизующиеся системы и их взаимодействие с формальными и неформальными организациями.
11. Показатели оценки эффективности деятельности организации.
12. Характеристика основных бизнес-процессов в организации.
13. Отличие организации от дезорганизации.
14. Сущность и характеристики социальной системы. Виды социальных организаций.
15. Сущность и характеристики хозяйственных систем. Виды хозяйственных систем.
16. Сущность процесса управления.
17. Адаптация организации в соответствии с требованиями рыночных условий. Принципы корпоративного управления.
18. Особенности образования, организации и управления акционерным обществом.
19. Взаимодействие государства и предприятий. Принципы организации и функции федеральных органов.
20. Перспективные формы организаций. Современные тенденции развития организаций.
21. Зависимости, законы и закономерности организации. Особенности законов организации и законов для организаций.
22. Механизм принятия решений.
23. Процесс делегирования. Централизация и децентрализация.
24. Роль координации в организационном процессе.
25. Организационные коммуникации.
26. Бизнес-процессы: функционирование и развитие.
27. Процесс реорганизации. Сущность и цели организационных преобразований.
28. Понятие миссии организации. Цель формулировки миссии.
29. Понятия долгосрочных и краткосрочных целей организации. Подходы к определению целей организации.
30. Необходимость быстрого успеха организации на этапе детства.
31. Проблемы, возникающие в организации на этапе «расцвет сил».
32. Борьба за власть на этапе «ранняя зрелость».
33. Причины снижения эффективности деятельности организации на различных этапах жизненного цикла.
34. Признаки старения организации и их проявление.
35. Разделение труда и взаимосвязь работ.
36. Связь организационного проектирования и стратегического выбора.
37. Принятие решений при проектировании организаций.
38. Принципы взаимодействия подразделений организации.
39. Организационная культура. Ценностный аспект организационной культуры. Состояние организационной культуры на российских предприятиях.
40. Департаментализация и ее виды.

41. Модели организаций и теоретические подходы к определению эффективности.
42. Методология оценки и измерения эффективности организаций.
43. Методы достижения высокой эффективности организаций.

Задание для выполнения контрольной работы (для очно-заочной формы обучения).

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.

Шкала оценивания

85-100 баллов	- Может охарактеризовать проблемы, возникающие в организации на различных этапах жизненного цикла. - Проектирует организационные структуры с учетом сформулированных целей и задач организации, определяет состав и место подразделений, их ресурсное обеспечение - Понимает сущность процесса делегирования, его основные принципы и проблемы; - Может установить связь делегирования с организационной структурой компании. - Способен составить план-график мероприятия с учетом распределения обязанностей - приведены аргументы для обоснования типа организационной культуры - получены результаты диагностики организационной культуры, позволяющие принять управленческие решения по изменению организационной культуры - представлен комплексный и обоснованный план по изменению организационной культуры на основе проведенной диагностики - проведен детальный анализ кейса, определен тип бизнес-процесса, его основные характеристики; - предложены соответствующие условиям кейса методы и инструменты диагностики бизнес-процесса
70-84 баллов	- Может охарактеризовать проблемы, возникающие в организации на различных этапах жизненного цикла, не в полном их объеме. - Проектирует организационные структуры, определяет состав и место подразделений, их ресурсное обеспечение, не учитывая в полной мере сформулированные цели и задачи организации - Понимает сущность процесса делегирования, его основные принципы и проблемы, но не может дать полный перечень управленческих вопросов,

	подлежащих делегированию в конкретном случае; - Может установить связь делегирования с организационной структурой компании, но не связывает практические рекомендации с фазой жизненного цикла компании. - Способен составить план-график мероприятия без должного распределения обязанностей - Приведено недостаточное количество аргументов для обоснования типа организационной культуры - получены результаты диагностики организационной культуры, позволяющие принять управленческие решения по изменению организационной культуры, однако не все полученные результаты использованы в рекомендациях по изменению организационной культуры - представлен комплексный план по изменению организационной культуры на основе проведенной диагностики с недостаточным его обоснованием - проведен детальный анализ кейса, определен тип бизнес-процесса, но с неполным числом его - предложено ограниченное число методов и инструментов диагностики бизнес-процесса
55-69 баллов	- Может охарактеризовать проблемы, возникающие в организации на различных этапах жизненного цикла, упуская достаточно важные из них. - Проектирует организационные структуры, определяет состав и место подразделений, их ресурсное обеспечение, не учитывая сформулированные цели и задачи организации - Понимает сущность процесса делегирования, его основные принципы и проблемы, но не может предложить практические рекомендации по делегированию в конкретном случае; - Может установить связь делегирования с организационной структурой компании не в полном объеме, не связывает практические рекомендации с фазой жизненного цикла компании. - Способен составить план-график мероприятия без учета распределения обязанностей - Приведено ограниченное количество аргументов для обоснования типа организационной культуры - результаты диагностики организационной культуры не в полной мере позволяют принять управленческие решения по изменению организационной культуры, - представлен план по изменению организационной культуры на основе проведенной диагностики с ограниченным его обоснованиям, - проведен анализ кейса, определен тип бизнес-процесса, не представлены его характеристики - предложены методы и инструменты диагностики бизнес-процесса, не соответствующие условиям кейса
Менее 55 баллов	- Не может охарактеризовать достаточное количество проблем, возникающих в организации на различных этапах жизненного цикла. - Проектирует организационные структуры, не определяя состава и места подразделений, их ресурсного обеспечения, не учитывая сформулированные цели и задачи организации - Не в полном объеме понимает сущность процесса делегирования, его основные принципы и проблемы, не может предложить практические

	рекомендации по делегированию в конкретном случае; - Не может установить связь делегирования с организационной структурой компании и с фазой жизненного цикла компании. - Способен составить план-график мероприятия без учета распределения обязанностей и без четкого определения задач - Не приведены аргументы для обоснования типа организационной культуры - Не получено достаточного количества результатов диагностики организационной культуры, позволяющих принять управленческие решения по изменению организационной культуры - представлен план по изменению организационной культуры на основе проведенной диагностики, не носящий комплексного характера, обоснования плана недостаточны - проведен анализ кейса, но не определен тип бизнес-процесса - предложено ограниченное количество методов и инструментов диагностики бизнес-процесса, не соответствующее условиям кейса

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	Зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	Не зачтено

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде разбора кейсов, дискуссий, группового/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины «Теория организации» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1.Основная литература.

1. *Кузнецов, Ю. В.* Теория организации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02949-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535655 (дата обращения: 22.03.2024)

2. Балашов, А. П. Теория организации : учебное пособие / А. П. Балашов. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2022. — 208 с. - ISBN 978-5-9558-0288-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1816642 (дата обращения: 22.03.2024)

3. Иванова Т.Ю. Теория организации: Учебник/ Т.Ю.Иванова, В.И.Приходько.-3-е изд.,перераб и доп. - М.: КНОРУС,2019.-432 с.

4. Лапыгин, Ю. Н. Теория организаций : учебное пособие / Ю. Н. Лапыгин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 324 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).

— DOI 10.12737/21807. - ISBN 978-5-16-012296-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1832150 (дата обращения: 22.03.2024).

5. *Латфуллин, Г. Р.* Теория организации : учебник для бакалавров / Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 448 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2431-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/508966 (дата обращения: 22.03.2024)

6. Мильнер, Б. З. Теория организации : учебник / Б.З. Мильнер. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 848 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-004700-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1242305 (дата обращения: 22.03.2024)

7. Парахина В. Н., Федоренко Т.М. Теория организации: Учебное пособие.-5-е изд., стер.- М.: КНОРУС, 2019.-296 с.

8. *Фролов, Ю. В.* Теория организации и организационное поведение. Методология организации : учебное пособие для вузов / Ю. В. Фролов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 116 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09522-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538639 (дата обращения: 22.03.2024)

6.2. Дополнительная литература

1. Баринов В.А. Организационное проектирование: учебник. - М.: Инфра-М, 2019. https://znanium.com/read?id=355612

2. Борисова Л.Г. Организационный дизайн: Современные концепции управления. Учебное пособие. - М.: Дело, 2003.

3. Гибсон Джеймс Л. Организации: Поведение. Структура. Процессы: Учеб. для вузов / Джеймс Л. Гибсон, Джон Иванцевич, Джеймс Х. Доннелли-мл.; пер. с англ. - 8. изд. - М.: ИНФРА-М, 2000.

4. Дафт Р. Теория организации: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации»; пер. с англ. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. http://www.pseudology.org/Reklama/DaftRL_Theoriya_Organizacii2.pdf

5. Жуков Б.М. Организационное проектирование в системе менеджмента: учебное пособие.— М.: Академия естествознания, Южный институт менеджмента, 2010. http://www.iprbookshop.ru/9555.html

6. История менеджмента: учебное пособие / под ред. Э.М. Короткова. — Москва : ИНФРА-М, 2021. https://znanium.com/catalog/product/1218451

7. Теория организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г.Р. Латфуллин [и др.]; под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой, А.В. Райченко. — 2-е изд. — М.: Издательство Юрайт, 2017. https://www.urait.ru/book/teoriya-organizacii-413756

8. Стародубцева В.К. Практикум по теории организации: учебное пособие. - Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2010 http://www.iprbookshop.ru/44995.html

9. Третьякова, Е.П. Теория организации: учебное пособие.– М.: КноРус, 2020. https://book.ru/book/934242 .

10. Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты; пер. с англ. - СПб., 2001.

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Гражданский кодекс Российской Федерации // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

6.4. Интернет-ресурсы.

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»
4. www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
5. www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
6. www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг»
7. www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс
8. www.aup.ru – Административно-управленческий портал
9. hr-portal.ru – портал по управлению персоналом и менеджменту
10. http://www.hr-journal.ru - электронный журнал по управлению персоналом

6.5. Иные источники.

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВПРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.10 Маркетинг
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Москва - Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.э.н., доцент кафедры менеджмента М.М. Бернштейн

К.э.н., доцент кафедры
Экономики и менеджмента Л.Б. Владыкина
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Е.А. Терещук

Рабочая программа дисциплины «***Маркетинг»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Маркетинг»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. №9.

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 4

3. Содержание и структура дисциплины 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 9

5.Методические материалы по освоению дисциплины.....17

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет…….18

6.1 Основная литература 18

6.2 Дополнительная литература.....18

6.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация.....19

6.4 Интернет-ресурсы 20

6.5 Иные источники 21

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 21

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

1.1. Дисциплина **Б1.О.10 Маркетинг** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКо ОС-1	Способен использовать при осуществлении профессиональной деятельности современные методики маркетинга	ПКо ОС-1.1	Формирование представления о современных методиках маркетинга и о сфере их применения

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

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Владение современными методиками маркетинга	ПКо ОС-1.1	<u>на уровне знаний</u> - знает основные методы анализа рынка и сферы их применения
		<u>на уровне умений</u> - умеет проводить анализ рынка, имеющий значение для формирования конкурентных преимуществ компании
		<u>на уровне навыков</u> - предложить методы анализа рынка с целью достижения конкурентоспособности предприятия

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 4 з.е., 144 *академических часа, 108 астрономических часов. –*
- количество астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся;

- ✓ очная форма обучения – 135 час, в том числе:
  - лекционные занятия – 24 часа
  - практические занятия – 24 часа
  - КСР – 1,5 часа

Самостоятельная работа студентов – 58,5 часов.
Контроль – 27 часов.

- ✓ очно-заочная форма обучения - 135 час, в том числе:
  - лекционные занятия – 6 часа;
  - практические занятия –18 часов
  - КСР – 1,5 часа;

Самостоятельная работа студентов – 69 часа.
Контроль – 40,5 часов.

- *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 – 32 часов
- практические занятия – 32 часов
- КСР – 2 часа

Самостоятельная работа студентов – 42 часов.
Контроль – 36 часов.

- ✓ очно - заочная форма обучения - 144 часов, в том числе:
- лекционные занятия – 8 часа;
- практические занятия – 24 часов
- КСР – 2 часа;

Самостоятельная работа студентов – 56 часов.
Контроль – 54 часов.
- количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.О.10 Маркетинг; очная форма – 3 курс, 5 семестр; очно-заочная форма – 3 курс, 6 семестр;
– дисциплина *опирается на* минимально необходимый объем теоретических знаний в области гуманитарных, общественных дисциплин, изученных студентами в период получения среднего общего образования. Дисциплина реализуется после изучения следующих дисциплин:

- Б1.О.06 Экономическая теория (Микроэкономика, Макроэкономика) (1-2 семестры)
- Б1.О.08 Общий менеджмент (3 семестр)
- Б1.О.11 Внешняя среда бизнеса (3 семестр)
- Б1.О.12 Цифровые технологии в бизнесе (1-3 сем)

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен (для очной и очно-заочной форм обучения).

3. Содержание и структура дисциплины
Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или 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	Понимание сущности маркетинга. Маркетинговая деятельность.	24	4		4	6	10	Д,
Тема 2	Маркетинговая информационная система	26	4		4	6	12	Т
Тема 3	Поведение покупателей на потребительских рынках. Промышленный маркетинг	20	4		4	4	8	О
Тема 4	Разработка клиентоориентированной маркетинговой стратегии.	20	4		4	4	8	Д
Тема 5	Продуктовая стратегия	22	4		4	4	10	З
Тема 6	Управление ценообразованием	22	4		4	4	10	З

№ п/п	Наименование тем и/или 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 7.	Управление маркетинговыми каналами	22	4		4	4	10	О
Тема 8.	Маркетинговые коммуникации	24	4		4	4	12	Т
Промежуточная аттестация								**экзамен**
Всего:		**180**	**32**		**32**	**36**	**80**	
Очно-заочная форма обучения								
Тема 1	Понимание сущности маркетинга. Маркетинговая деятельность.	23	1		2	8	12	Д,
Тема 2	Маркетинговая информационная система	25	1		4	8	14	Т
Тема 3	Поведение покупателей на потребительских рынках. Промышленный маркетинг	25	1		4	6	12	О
Тема 4	Разработка клиентоориентированной маркетинговой стратегии.	23	1		4	6	12	Д
Тема 5	Продуктовая стратегия	21	1		2	6	12	З
Тема 6	Управление ценообразованием	19	1		2	6	10	З
Тема 7.	Управление маркетинговыми каналами	19	1		2	6	10	О
Тема 8.	Маркетинговые коммуникации	25	1		4	8	12	Т
Промежуточная аттестация								**экзамен**
Всего:		**180**	**8**		**24**	**54**	**94**	

Примечание:
** – формы текущего контроля успеваемости:*
** опрос (О), дискуссия (Д), решение практических заданий (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Тема 1. Понимание сущности маркетинга. Маркетинговая деятельность

Понятие и сущность маркетинга. Основные концепции маркетинга. Предпосылки для эффективного функционирования маркетинга.

Состояние спроса и виды маркетинга. Развивающийся маркетинг. Конверсионный маркетинг. Стимулирующий маркетинг. Ремаркетинг. Синхромаркетинг. Поддерживающий маркетинг. Демаркетинг. Контрмаркетинг.

Концепции управления маркетингом. Концепция совершенствования производства. Концепция совершенствования товара. Сбытовая концепция. Концепция “потребительского” маркетинга. Концепция социально-этического маркетинга. Различия в деятельности предприятий с маркетинговой и сбытовой стратегией. Концепция маркетинга

взаимоотношений. Задачи, функции и мероприятия маркетинга. Комплексная маркетинговая программа. Структура маркетинговой программы. Стратегический и тактический маркетинг. Эволюция маркетинга.

Тема 2. Маркетинговая информационная система

Содержание и реализация аналитической функции маркетинга в организации. Маркетинговая информация: понятие, типы, требования, источники. Направления сбора информации. Внутренняя и внешняя маркетинговая информация. Изучение факторов внешнего окружения компании. Понятие и источники первичной и вторичной информации. Элементы маркетинговой информационной системы.

Система делового (маркетингового, конкурентного) наблюдения (разведки).

Изучение и понимание рынка. Основные понятия, связанные с изучением рынка: рынок и спрос, потенциальный, доступный и квалифицированный рынок, целевой и освоенный рынок, совокупный рыночный спрос, размер и ёмкость рынка, первичный спрос и потенциал рынка. Основные методы определения ёмкости рынка. Основные направления изучения поведения потребителей.

Система маркетинговых исследований. Основные этапы исследования. Поисковые (зондирующие) и итоговые исследования. Количественные и качественные методы сбора первичной информации. Методы зондирующих исследований. Методы дескриптивных (описательных) и казуальных (причинно-следственных) исследований.

Тема 3. Поведение покупателей на потребительских рынках. Промышленный маркетинг

Поведение потребителя при покупке. Развернутая модель поведения покупателя. Особенности поведения потребителей при низкой и высокой степени вовлеченности в процесс принятия решения о покупке. Иерархия решений потребителя. Процесс принятия решения о покупке. Покупательские роли. Осознание проблемы. Поиск информации. Оценка вариантов. Модели оценки оптимального выбора. Процесс совершения покупки. Реакция на покупку. Модель оправдания ожиданий.

Характеристики покупателя и факторы, влияющие на решения покупателя. Культурные факторы. Микрокультура и этнические модели. Социальные факторы. Влияние референтных групп. Роли и статусы. Личностные факторы. Факторы, влияющие на покупки семьи. Психологические факторы. Мотивация. Восприятие. Обучение. Убеждение и отношение. Компоненты отношений. Изучение отношений потребителей с помощью многофакторных моделей.

Основные характеристики промышленных рынков. Модель поведения покупателя на промышленном рынке. Основные факторы, влияющие на поведение покупателей на промышленных рынках

Тема 4. Разработка клиентоориентированной маркетинговой стратегии

Сегментирование рынка. Условия эффективной сегментации рынка. Определение признаков(переменных) сегментации рынка потребительских товаров и рынка товаров производственно-технического назначения. Гиперсегментация и контрсегментация. Составление профилей полученных сегментов.

Выбор целевых сегментов рынка. Оценка степени привлекательности полученных сегментов. Модель пяти сил конкуренции Портера. Факторы, предопределяющие высоту входных барьеров для конкурента-новичка. Выявление приоритетных конкурентов и определение силы их позиции. Многоугольник конкурентоспособности. Выбор стратегии охвата рынка. Недифференцированный маркетинг. Дифференцированный маркетинг. Концентрированный маркетинг. Факторы, влияющие на выбор стратегии охвата рынка.

Маркетинговые стратегии для сегментов рынка. Дифференцирование и позиционирование продуктов.

Позиционирование товара на рынке. Теория конкурентного преимущества. Внешнее преимущество и стратегия дифференциации. Внутреннее конкурентное преимущество и

стратегия лидерства по издержкам. Решение о позиционировании товара в каждом из целевых сегментов на основе конкурентных преимуществ. Теория «уникального товарного предложения» (USP). Схемы позиционирования товара и потребительских предпочтений. Ошибки позиционирования. Основные стратегии позиционирования. Разработка комплекса маркетинга для каждого целевого сегмента.

Тема 5. Продуктовая стратегия

Мультиатрибутивная модель товара. Предпосылки формирования мультиатрибутивного состава товара.

Стратегия разработки новых товаров. Концепция понятия “новый товар”. Основные этапы разработки товара: от генерирования идей до развертывания коммерческого производства.Концепция жизненного цикла товара. Характеристики основных этапов жизненного цикла товаров. Диффузия товаров на рынке. Маркетинговые стратегии на различных этапах жизненного цикла товаров.

Товарный ассортимент и ассортиментная политика фирмы. Товарный ассортимент и товарная номенклатура. Основные показатели товарного ассортимента: широта, полнота, обновляемость и устойчивость. Факторы, влияющие на формирование товарного ассортимента. Управление портфелем заказов на товары. Формирование товарного портфеля. Матрица Ансоффа. Матрица Бостонской консультативной группы (БКГ). Портфолио- анализ. Товарный «каннибализм».

Тема 6. Управление ценообразованием

Цена как элемент маркетинговых программ. Маркетинговые принципы управления ценообразованием. Цели, достигаемые с помощью ценовых решений. Важность ценовых решений.

Цена и совокупные затраты потребителя. Ценообразующие факторы: понятие и классификация. Модель 4С. Изучение ценообразующих факторов. Изучение факторов спроса при подготовке ценовых решений.

Выбор приоритетной ориентации при определении базового уровня цен. Определение цен с ориентацией на затраты. Рыночно-ориентированные методы ценообразования: ориентация на спрос и на конкурентов.

Установление цен на новые товары. Стратегия проникновения (прочного внедрения на рынок), стратегия снятия сливок, нейтральная ценовая стратегия.

Стратегии цен в рамках товарной номенклатуры. Ценовое позиционирование продуктов.

Стратегии изменения цен. Управление ценообразованием при стимулировании сбыта.

Тема 7. Управление маркетинговыми каналами

Понятие маркетинговых каналов. Необходимость возникновения маркетинговых каналов. Основные потоки в маркетинговых каналах. Функции и виды деятельности в каналах. Характеристики маркетингового канала: тип, уровень, длина, ширина, степень интенсивности распределения. Понятие оптовых, розничных, корпоративных и нерегулярных каналов. Участники маркетинговых каналов.

Решение компании о дизайне канала. Факторы, влияющие на структуру канала. Маркетинговая логистика. Стратегии охвата рынка. Интенсивный и селективный сбыт. Эксклюзивный сбыт и франчайзинговые системы.

Коммуникационные стратегии в канале распределения. Стратегии вталкивания и втягивания. Управление розничной торговлей. Торговые компании. Торговый маркетинг. Развитие маркетинговых функций в розничной торговле.

Прямой маркетинг и его инструменты. Интернет и развитие маркетинговых каналов. Интерактивный маркетинг и электронная торговля.

Международные аспекты развития маркетинговых каналов.

Тема 8. Маркетинговые коммуникации

Продвижение товара и его функции. Этапы разработки эффективной коммуникации.

Реклама. Роль рекламы в организации сбыта. Классификация рекламы. Разработка рекламной программы. Определение целей рекламы. Оценка и выбор обращения. Создание рекламного объявления. Выбор средств рекламы. Выбор конкретных носителей рекламы. Элементы медиа-планирования.

Стимулирование сбыта. Особенности мероприятий стимулирования сбыта. «Жесткие» и «мягкие» методы стимулирования продаж. Особенности приемов стимулирования сбыта на различных этапах жизненного цикла товара. Стимулирование продаж, обращенное к потребителю, торговому персоналу предприятия и торговым посредникам.

Личная продажа. Взаимосвязь между персональной торговлей и маркетингом. Управление службой сбыта. Принципы личной продажи. Проведение торговой презентации. Оценка деятельности торгового персонала.

Паблик рилейшенз. Функции паблик рилейшенз. Общественность и общественное мнение. Отношения со средствами массовой информации. Массовые коммуникации и СМИ. Работа с прессой. Мониторинг публикаций в прессе. Работа с радио и телевидением. Отношения с потребителями. Отношения с государством и местной общественностью. Лоббирование. Работа с местными органами государственного управления и местной общественностью.

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

В ходе реализации дисциплины Б1.О.10 Маркетинг используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Понимание сущности маркетинга. Маркетинговая деятельность.	Дискуссия
Тема 2. Маркетинговая информационная система	Тест
Тема 3. Поведение покупателей на потребительских рынках. Промышленный маркетинг	Опрос
Тема 4. Разработка клиентоориентированной маркетинговой стратегии	Дискуссия
Тема 5. Продуктовая стратегия	Решение практических заданий
Тема 6. Управление ценообразованием	Решение практических заданий
Тема 7. Управление маркетинговыми каналами	Опрос
Тема 8. Маркетинговые коммуникации	Тестирование

Форма промежуточной аттестации – экзамен (очная и очно-заочная формы обучения). Экзамен проводится в устной форме (ответы на вопросы) и в форме компьютерного тестирования.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1

- Обсуждение актуальных вопросов по тенденциям развития маркетинга и использования основных понятий маркетинга в повседневной и профессиональной деятельности студентов.
- **Темы для последующего обсуждения:**

1. Расскажите, для чего нужно изучать маркетинг
2. Что такое Маркетинг? Отрасль науки, изучающая рынок? или Практическая деятельность по продвижению товаров? Или Философия бизнеса? Или Система управления, вид менеджмента? Или Искусство?
3. Используя примеры из реальной жизни, опишите ключевые проблемы, стоящие перед компаниями в современных условиях.
4. Эволюция маркетинга в контексте развития систем управления компаниями. Основные функции маркетинга компаний.

Тема 2

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

Типовые тестовые задания:

1. Целью функционирования маркетинговой информационной системы является?
1. создание плана маркетинга
2. предоставление информации для принятия управленческих решений
3. реализация маркетинговой концепции управления предприятием
4. все ответы верны
5. правильного ответа нет

2. Основные процессы, которые необходимо организовать для функционирования маркетинговой информационной системы?
1. сбор, переработка, анализ, передача и хранение информации
2. принятие решения по управлению предприятием
3. принятие решений по управлению маркетингом
4. все ответы верны
5. правильного ответа нет

3. Маркетинговая среда предприятия является?
1. частью его микросреды
2. частью его макросреды
3. совокупность микро и макросреды
4. все ответы верны
5. правильного ответа нет

4. К микросреде предприятия не относиться?
1. средства массовой информации
2. население всей страны
3. торговые организации - конкуренты
4. все ответы верны
5. правильного ответа нет

5. По источникам информации исследования могут быть?
1. кабинетные ил полевые
2. перспективные или текущие
3. поисковые, описательные или экспериментальные
4. все ответы верны

Тема 3

Типовые вопросы для проведения опроса:

1. Опишите простую модель потребительского поведения при покупке товара
2. Как культура, субкультура и принадлежность к общественному классу влияют на покупательское поведение потребителей?
3. Объясните, как отличается процесс принятия потребительских решений в зависимости от типа покупки
4. Объясните, чем промышленные рынки отличаются от потребительских
5. Назовите основные факторы, влияющие на поведение покупателей на промышленных рынках

Тема 4

Обсуждение актуальных вопросов по тенденциям маркетинговых стратегий и использования понятия клиентоориентированная маркетинговая стратегия.

- **Темы для последующего обсуждения:**

1. Каковы преимущества массового маркетинга по сравнению с сегментированным маркетингом? Используйте примеры компаний.
2. В какой мере один и тот же маркетинговый подход применим к различным потребителям, составляющим рынок организованных потребителей?
3. Объясните, каким образом компании определяют привлекательные рыночные сегменты и выбирают стратегию охвата рынка.
4. Объясните, почему компании стремятся дифференцировать свои рынки и использовать стратегии позиционирования.
5. Для рекламы товаров часто используют имена и изображения знаменитых людей. Вспомните известные вам случаи такой рекламы и постарайтесь выяснить, какие ценности данная личность дает данной торговой марке.

Тема 5

Типовые задания

Задание 1

Подготовьте список вопросов, на которые следует ответить руководству компании перед началом разработки нового товара или услуги, а также при формировании маркетинговой продуктовой стратегии.

Разделите вопросы на следующие категории:

1) возможности рынка; 2) условия конкуренции; 3) производство; 4) патентные характеристики; 5) распределение (для товаров) и доставка (для услуг); 6) финансы.

Затем выберите какую-либо идею нового продукта или услуги и ответьте на все поставленные вопросы. Будет ли разработка и испытания новой услуги отличаться от тех же процедур для нового товара?

Задание 2

Отбор новых идей в процессе разработки нового товара требует умения мыслить критически и высказывать непредвзятые мнения. На пути разработчиков новинки возникает множество препятствий, замедляющих процесс разработки. Одно из таких препятствий - групповое мышление – склонность членов группы, скорее присоединяться к преобладающим мнениям и настроениям, а не подвергать сомнению сделанные предложения или бросать вызов традиционной мудрости. Еще одно препятствие – рационализация, тенденция членов группы к оправданию прежних неверных решений. Рационализация позволяет каждому члену группы снять с себя личную ответственность за неудачу, распределив ее между всеми членами группы. Вспомните группы, в которых вам приходилось работать и назовите другие препятствия на пути к успеху, с которыми вам приходилось сталкиваться при формировании идей.

Тема 6

Типовые задания

Задание 1

Определение среднегодовой цены товара

Предприятие составляет план продаж в стоимостном выражении на следующий год. Для этого необходимо вычислить среднегодовую цену товара за прошедший год. В начале года цена была 50 руб. за единицу, с 01.03 она повысилась на 15 %, а с 01.06 - ещё на 17 %. Оборот по реализации за год составил 100 000 единиц, в том числе за 1 квартал - 20 000 шт., из них в марте - 8000; за 2 квартал - 35 000 шт., из них в июне - 16 000. Планируемый уровень инфляции на следующий год составляет 17 %. Какую цену необходимо включить в план продаж?

ПРИМЕР РЕШЕНИЯ:

Выручка за январь и февраль:50 • (20 000- 8000) = 600 000 руб.
Выручка за март: (50 • 1,15) • 8000 = 57,5 • 8000 = 460 000 руб.
Выручка за апрель и май:
57,5 • (35 000 - 16 000) = 1 092 500 руб.
Выручка за июнь:
(57,5 • 1,17) • 16 000 = 67,275 • 16 000 = 1 076 400 руб
Выручка за 3,4 квартал:
67,275 • (100 000 – 20 000 – 35 000) = 3 027 375 руб.
Средняя цена
(600 000+460 000+1 092 500 +1 076 400 +3 027 375) / 100 000 = 62,56 руб.
Цена с учётом инфляции: 62,56 • 1,17 = 73,91 руб.

Задание 2

Определение цены в рамках товарной номенклатуры

Торговое предприятие предлагает на рынке ассортимент из трех товаров: А, В и С по ценам, рассчитанным на основе затрат: 11,50; 8,35 и 10,60 руб. за штуку соответственно. Цены для продуктов А и С не были приняты рынком. Предложите новые цены для продуктов А и С на основе психологической цены. Запланированный сбыт 120 000, 540 000 и 230 000 шт. Рассчитайте новую цену для продукта В, позволяющую сохранить первоначальный объем и покрывающую потери от продуктов А и С.

ПРИМЕР РЕШЕНИЯ:

Установим новую цену для товаров А и С: А = 11,45 руб., С = 10,55 руб. Рассчитаем выручку от продажи товаров по старым и новым ценам:
А1 = 11,50 • 120 000 = 1 380 000 руб.
A_2 = 11,45 • 120 000 =1 374 000 руб.
В = 8,35 • 540 000 = 4 509 000 руб.
С1 = 10,6 • 230 000 = 2 438 000 руб.
C_2 = 10,55 • 230 000 = 2 426 500 руб.
Определим снижение выручки от продажи товаров А и В:
А = 1 380 000 - 1 374 000 = 6000 руб.
С = 2 438 000 - 2 426 500 = 11 500 руб.
А+С = 6000 + 11 500 = 17 500 руб.
Определим цену на товар В:
В = 4 509 000 +17 500 = 4 526 500 руб.
= 4 526 500 руб. /540 000 шт. = 8,38 руб. или 8,4 руб.

Тема 7

Типовые вопросы для проведения опроса:

1. Объясните, для чего компании используют маркетинговые каналы, и опишите функции, которые эти каналы выполняют

2. Расскажите, как взаимодействуют участники маркетинговых каналов и как они организуют работу своих каналов.
3. Используя реальные примеры, поясните, как вы понимаете термин «цепочка предоставления потребительской ценности» и чем он отличается от концепции канала поставок.
4. Каковы основные преимущества электронной розничной торговли? Каковы недостатки?
5. В чем особенности вертикальной маркетинговой системы распределения «ВМС»

Тема 8

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

Типовые тестовые задания:

1. В практике маркетинга используют следующие средства стимулирования сбыта…
- конкурсы, лотереи;
- объявления на транспорте, в печати;
- экспозиции и демонстрации товара в местах продажи;
- радиопередачи, реклама на телевидении.

2. В практике маркетинговых коммуникаций социальная реклама характеризуется следующими утверждениями…
- направлена на благотворительные цели;
- направлена на формирование имиджа организации;
- направлена на различные социальные слои с целью совершать повторные покупки;
- представляет общественные или государственные интересы.

3. В практике маркетинга противодействующий маркетинг предполагает проведение следующих мероприятий…
- интенсификация сбыта;
- резкое снижение цен;
- распространение информации о вреде и нежелательности потребления товара;
- ограничение доступности товара.

4. В теории маркетинга личные продажи характеризуют следующими утверждениями…
- получение возможности диалога и обратной связи с покупателями;
- невысокие удельные затраты на одного потенциального покупателя;
- охват массового рынка;
- обеспечение избирательности и адаптивности к характеристикам покупателей.

5 Контактные аудитории включают…
- субъекты, которые непосредственно входят в контакт с предприятием и поставляют ему товары;
- субъекты, которые непосредственно контактируют с предприятием, покупая его товары;
- клиентов, вступающих в контакт с предприятием;
- субъекты, которые могут оказать влияние на способность предприятия достигать поставленных целей.

6. Одним из недостатков личной продажи является…
- отсутствие диалога с покупателем;
- отсутствие индивидуального подхода к каждому потребителю;
- расширение штата сотрудников организации, занимающихся сбытом;
- невозможность постоянного применения.

7. Одним из недостатков телефонных интервью является…
- невысокая скорость сбора данных;

- существенное ограничение по количеству задаваемых вопросов;
- достоверность полученной информации;
- оперативное реагирование на ситуацию.

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКо ОС-1	Способен использовать при осуществлении профессиональной деятельности современные методики маркетинга	ПКо ОС-1.1	Формирование представления о современных методиках маркетинга и о сфере их применения

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКо ОС-1.1.	Способен перечислить и охарактеризовать современные методики маркетинга и сферу их применения	Перечисляет и в полной мере дает характеристику современных методик маркетинга Объясняет цели и последовательность действий в процессе применения современных методик маркетинга Проводит анализ рынка применительно к выявлению факторов конкурентоспособности компании Имеет представление о сфере использования методик маркетинга и об отраслевой специфике этого использования.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине – экзамен, который проводится в форме опроса или тестирования.

Тест включает охватывающих весь пройденный материал. Вопросы могут носить теоретический и практический характер.

Все вопросы закрытого типа - с предложенными вариантами ответов, из которых только один вариант ответа является верным.

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

Пример вопросов теста:

1. В качестве маркетингового предложения может выступать:
   a. ***Товары и услуги***
   b. Информация и Личности
   c. Идея и Впечатления
   d. Собственность и места
   e. Все ответы верны
2. Маркетингом можно назвать:
   a. Куплю-продажу товаров
   b. ***Удовлетворение потребностей***
   c. Покупательную способность граждан
   d. Товарный обмен
3. Какие из перечисленных ниже организаций НЕ принадлежат к микросреде фабрики "Красный Октябрь"?
   a. Банк, обслуживающий фабрику
   b. Поставщик упаковочных материалов
   c. Налоговая полиция
   d. Компания, закупающая продукцию фабрики
4. Новые факты и цифры, которые собраны специально для проекта исследования, называются:
   a. ***Первичные данные***
   b. Данные опросов
   c. Вторичные данные
   d. Факторы для принятия решения
5. Сегментирование рынка – это процесс:
   a. Рекламы товара
   b. Выяснение характеристик покупателя
   c. Повышение качества товара
   d. Прогнозирование рыночных показателей
   e. ***Разбивки потребителей на группы***
   f. Промежуточная аттестация студентов проводится в форме курсовой работы и экзамена.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	**Оценка**
<55	неудовлетворительно
55-69	удовлетворительно
70-84	хорошо
85-100	отлично

Задание на контрольную работу

Типовые темы контрольных работ:
1. Исторические этапы формирования и развития маркетинга за рубежом и в России.
2. Предпосылки маркетинга и мотивы поведения потребителей.
3. Сбытовая и маркетинговая концепция управления фирмой.
4. Комплекс маркетинга как основа реализации стратегии управления рыночными отношениями.
5. Торговая марка и фирменный стиль как направление повышения качества товаров.

6. Маркетинговые исследования (полевые и кабинетные).
7. Внутренняя и внешняя маркетинговая информация: сбор, систематизация, анализ, формы представления.
8. Анализ показателей при оценке конъюнктуры рынка.
9. Классификация критериев сегментации рынка по потребительским товарам.
10. Исследование внутренней среды фирмы.
11. Конкурентоспособность товаров на национальном и международном рынках.
12. Товарная политика: ассортимент, сервис, стратегия создания нового товара.
13. Жизненный цикл товара на рынке: фазы развития, виды жизненных циклов.
14. Товарный рынок: емкость, рыночное окно, рыночная ниша, позиционирование товара.
15. Планирование и управление товародвижением, эффективность каналов распределения.
16. Формы и задачи оптовой торговли, прямая и косвенная реализация товаров.
17. Ценовая и неценовая конкуренция в рыночных условиях.
18. Сервисное обслуживание как элемент товарной политики.
19. Функции розничной торговли, состав и структура розничного товарооборота.
20. Прямая и коммерческая форма оптовой реализации товаров, лизинг в современных условиях.

Критерии оценки контрольной работы

Оценка «**зачтено**» выставляется при выполнении контрольной работы в основном правильно; студент усвоил как минимум основные разделы теоретического материала и по указанию преподавателя (без инициативы и самостоятельности) применяет его практически; на вопросы отвечает уверенно или допускает отдельные ошибки.

Оценка «**не зачтено**» выставляется, когда студент не может защитить свои решения, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них.

Вопросы для подготовки к экзамену:

1. В каких случаях компания должна принять решение о расширении товарного ассортимента?
2. Назовите последовательность шагов для правильного включения нового продукта в единый товарный портфель
3. Перечислите ситуации, в которых хорошо сработает стратегия ценообразования «снятие сливок». Свой ответ обоснуйте
4. В каком случае опрос сотрудников компании используют для получения информации о рынке? Какой именно информацией сотрудники смогут поделиться?
5. Каковы цели коммуникаций с акционерами и инвесторами компании? Свой ответ обоснуйте
6. Назовите цели коммуникаций с основными целевыми аудиториями компании (stakeholders). Свой ответ обоснуйте
7. В каких случаях на рынке b2c производитель использует одно-, двух- и трехуровневый каналы сбыта? Можно ли менять эту модель с течением времени?
8. Каковы методы определения основных параметров рыночного спроса?
9. В каких случаях применяются количественные и качественные методы исследований? Свой ответ обоснуйте
10. Опишите 4 основных продуктовых группы из матрицы Бостон Консалтинг Групп. Какие продуктовые стратегии необходимо применить к каждой из перечисленных групп?
11. Какой тип власти в канале сбыта будет сильнее и эффективнее. Свой ответ обоснуйте
12. Опишите отличия подходов к коммуникациям на рынках b2b и b2bc. Чем обусловлены эти различия?

13. Назовите типичные задачи компании при исследовании внешней целевой аудитории «Потребители»
14. Опишите метод сбора данных «Кабинетное исследование». Какими источниками обычно пользуются при его проведении?
15. Опишите метод целевого определения издержек. В каких случаях компания может его применять?

5.Методические материалы по освоению дисциплины

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде дискуссий, семинаров, группового/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к семинарам.

Для получения углубленных знаний рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к семинарским занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1 Основная литература

1. Калимуллина, О. В. Маркетинг : учебно-методическое пособие / О. В. Калимуллина. — Санкт-Петербург : СПбГУТ им. М.А. Бонч-Бруевича, 2021. — 35 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/180251
2. Косова, Л. Н. Маркетинг : практикум / Л. Н. Косова, Ю. А. Косова. - Москва : РГУП, 2021. - 97 с. - ISBN 978-5-93916-957-8. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1869180
3. Котлер, Филип Маркетинг от А до Я: 80 концепций, которые должен знать каждый менеджер / Филип Котлер ; перевод Т. В. Виноградова, А. А. Чех, Л. Л. Царук. — 3-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 216 с. — ISBN 978-5-9614-1645-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82710.html
4. Николаева, М. А. Маркетинг : учебник / М. А. Николаева. — Москва : Дашков и К, 2023. — 364 с. — ISBN 978-5-394-05097-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/315923
5. Мазилкина, Е. И. Маркетинг в отраслях и сферах деятельности : учебник / Е. И. Мазилкина. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 300 с. — ISBN 978-5-394-03162-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/83143.html
6. Тропынина, Н. Е. Маркетинг инноваций : учебное пособие / Н. Е. Тропынина, О. М. Куликова. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2020. — 142 с. — ISBN 978-5-7937-1821-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/102923.html

6.2 Дополнительная литература

1. Алексунин, В. А. Маркетинг : учебник / В. А. Алексунин. — 6-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 200 с. — ISBN 978-5-394-03163-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/86724.html
2. Валько, Д. В. Маркетинг взаимоотношений на потребительском рынке электронной торговли: концептуальный подход и инструментарий сетевых взаимодействий : монография / Д. В. Валько. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 173 с. — ISBN 978-5-4486-0666-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/81482.html
3. Захарова, И. В. Маркетинг : учебное пособие / И. В. Захарова. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 166 с. — ISBN 978-5-4497-0218-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/86470.html (дата обращения: 29.06.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: https://doi.org/10.23682/86470
4. Ким, С. А. Маркетинг : учебник / С. А. Ким. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 258 с. — ISBN 978-55394-03200-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/85640.html
5. Маркетинг : лабораторный практикум / составители Г. Т. Анурова, О. С. Спицына. — Комсомольск-на-Амуре, Саратов : Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет, Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 103 с. — ISBN 978-5-85094-401-8, 978-5-4497-0089-6.

— Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/85893.html
6. Резник, Г. А. Маркетинг : учебное пособие / Г.А. Резник. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 199 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1242303. - ISBN 978-5-16-016830-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1903657
7. Романов, А. А. Маркетинг : учебное пособие / А. А. Романов, В. П. Басенко, Б. М. Жуков. — Москва : Дашков и К, 2022. — 440 с. — ISBN 978-5-394-04234-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/277340
8. Синявец, Т. Д. Самостоятельная работа обучающихся : методические указания / Т. Д. Синявец. — Омск : ОмГУ, 2019. — 45 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/117989
9. Третьяк В.П. Маркетинг : учебник / под ред. В. П. Третьяка. — Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2022. — 368 с. - ISBN 978-5-9776-0238-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1843641

6.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая – от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ; часть вторая – от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ; часть третья – от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ; часть четвертая – от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации, принят Федеральным законом от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.
4. Федеральный закон от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».
5. Федеральный закон от 13 марта 2006 г. № 38-ФЗ «О рекламе».
6. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне».
7. Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 244-ФЗ «О государственном регулировании деятельности по организации и проведению азартных игр и о внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации».
8. Федеральный закон РФ от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».
9. Закон Российской Федерации от 27 декабря 1991 г. № 2124-1 «О средствах массовой информации».
10. Закон Российской Федерации от 7 февраля 1992 г. № 2300-1 «О защите прав потребителей».
11. Федеральный закон РФ от 28 декабря 2009 г. N 381-ФЗ «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации».
12. Трудовой кодекс Российской Федерации.- М.: Омега-Л, 2011. – 186 с.
13. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ /Отв. ред. Ю.П. Орловский – М.: Инфра – М, 2011.- 899 с.
14. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ /Отв. ред. К.Я. Ананьева.- М.: Омега-Л, 2011. – 912 с.
15. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 11.07.2011) О занятости населения в Российской Федерации
16. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года
17. О дополнительных мерах по поддержке рынка труда Российской Федерации: Постановление Правительства РФ №316 от 9 апреля 2009 г.
18. Основные направления антикризисных действий Правительства Российской Федерации на 2010 год» (одобрено на заседании Правительства РФ (протокол от 30.12.2009 N 42))

19. 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.
20. 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.
21. 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.
22. 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.
23. 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

6.4 Интернет-ресурсы

1. http://www.marketing.spb.ru/
   http://www.4p.ru/
2. http://www.marketing-magazine.ru/
   http://marketing.rbc.ru/
3. www.expert.ru-журнал «Эксперт»
4. www.chelt.ru- журнал «Человек и труд»
5. www.rg.ru.
6. www. gks.ru-сайт Росстата.
7. www.tehdoc.ru
8. http://www.gost.ru - сайт Госстандарта
9. http://www.government.ru -Сайт правительства РФ
10. 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.
11. http://www.depart.drugreg.ru/doc/proekt_sanpin-vdt-2002.html - сайт Департамента Госсанэпинадзора России
12. http://www.consultant.ru/Newdocs/Prof - Текущие поступления в систему консультант Плюс: Версия Проф
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). http://www.garant.ru - сайт системы «ГАРАНТ»
14. Интерент источник - Advertology.ru – все о рекламе, маркетинге и PR: *www.advertology.ru*
15. Интернет источник /Руководство по маркетингу: *http://marketing-guide.org*

16. Журнал «Top-manager» - раздел IDEA: *www.top-manager.ru*
17. Журнал «Секрет Фирмы»: *http://www.sf-online.ru*
18. Журнал «E-xecutive»: *http://www.e-xecutive.ru*
19. Общероссийская маркетинговая система Российской Ассоциации маркетинга/ Словарь маркетолога: *http://oms.ram.ru/mark*
20. Энциклопедия маркетинга: *www.marketing.spb.ru*
21. Сайты исследовательских компаний и организаций:
    a. http://www.nielsen.com/ru
    b. http://www.tns-global.ru
    c. http://www.gfk.com/ru
    d. http://ipsos-comcon.ru/
    e. https://www.esomar.org/

6.5 Иные источники

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации

(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,

Б1.О.11 Внешняя среда бизнеса

код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент

код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения

формы обучения

Год набора - 2024

Москва, Челябинск, 2024

Автор(ы)–составитель(и):

д. э. н., профессор кафедры менеджмента ИБДА Гапоненко А.Л.

преподаватель кафедры менеджмента ИБДА Шкирандо О.И.

к.э.н., доцент кафедры
экономики и менеджмента
Челябинского филиала РАНХиГС Абрамкина С.Р.

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмена,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Внешняя среда бизнеса»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Внешняя среда бизнеса»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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 фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 8

5.Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины 16

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет….17

6.1.Основная литература 17

6.2 Дополнительная литература....17

6.3 Нормативные правовые документы 17

6.4 Интернет-ресурсы 17

6.5 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 **Б1.О.11 Внешняя среда бизнеса** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС-2	Способен осуществлять сбор и анализ данных, в том числе из открытых источников, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных инструментов	ОПК ОС-2.1	формирование навыка поиска, отбора и анализа необходимой и достаточной информации, релевантной поставленным задачам, с помощью методов анализа внешней среды
ПКо ОС- 2	Способен оценивать и учитывать факторы внешней среды бизнеса для повышения конкурентоспособности организации	ПКо ОС– 2.1	формирование навыка выявления факторов внешней среды бизнеса и анализа их влияния на компанию для повышения конкурентоспособности организации

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

Обобщенные трудовые функции, профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Способен оценивать и учитывать факторы внешней среды бизнеса для повышения конкурентоспособ-ности организации	ОПК ОС-2.1	<u>на уровне знаний:</u> - занинние мировых и российских информационных ресурсов, современных инструментов анализа информации о внешней среде бизнеса
		<u>на уровне умений:</u> - сформированы умения сбора информации о внешней среде бизнеса и ее анализа с учетом поставленных управленческих задач
		<u>на уровне навыков:</u> - сформирован навык нахождения и отбора источников информации, релевантной поставленным задачам, с помощью методов анализа внешней среды
	ПКо ОС– 2.1	<u>на уровне знаний:</u> - сформированы знания о составе внешней среды организации, ее элементах и их характеристиках; об оценке воздействия факторов внешней среды на организацию; о сложности и возрастающей быстроте изменчивости внешней среды; о лучших мировых

		бизнес-практиках; о существующих мега-трендах и их влиянии на деятельность организации; об экономических циклах и их фазах; о генезисе сценарного планирования и его применимости в организации; о специфике форсайт-технологий и проблеме «черных лебедей»;
		на уровне умений: - сбор и критический анализ информации о внешней среде организации и ее влиянии на деятельность компании; умение формировать вывод о состоянии внешней среды организации; анализировать влияние существующих мега-трендов на деятельность организации; умение определять сферы бизнеса, в которых применимо сценарное планирование;
		на уровне навыков: - проведение комплексного PESTEL-анализа внешней среды бизнеса, разработки сценариев развития организации; владения основами поиска, выявления и внедрения лучших практик; навыками анализа возможностей и угроз, открывающихся перед компаниями; навыками формулирования возможные мер и рекомендации по преодолению возникающих трудностей и использованию вероятных преимуществ.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины –3 з.е., 108 ак.часов, 81 астрономический час.

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

- ✓ очная форма обучения – 81 час, в том числе:
- лекционные занятия – 12 часов
- практические занятия – 12 часов
- контрольные мероприятия – 27 часов
- консультации – 1,5 часа

Самостоятельная работа студентов – 28,5 часов.

- ✓ очно - заочная форма обучения - 81 час, в том числе:
- лекционные занятия – 3 часов
- практические занятия – 9 часов
- контрольные мероприятия – 36 часов
- консультации – 1,5 часа

Самостоятельная работа студентов – 40,5 часов.

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 – 16 часа
- контрольные мероприятия – 36 часов
- консультация – 2 часа

Самостоятельная работа студентов – 38 часов.

- ✓ очно - заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:
- лекционные занятия – 4 часа
- практические занятия – 12 часов
- контрольные мероприятия – 36 часов
- консультация – 2 часа

Самостоятельная работа студентов – 54 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.О.11 Внешняя среда бизнеса: очная форма – 2 курс 3 семестр, очно-заочная форма – 2 курс, 3 семестр;

дисциплина *опирается на* знания, умения, навыки, полученные в ходе изучения дисциплин Б1.О.06.01Микроэкономика, Б1.О.06.02 Макроэкономика, Б1.О.09 Теория организации, Б1.О.07 История управленческой мысли, Б1.О.01 История

форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем	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	Элементы внешней среды бизнеса и их значение	9	2		2		5	О,П
Тема 2	Модель PESTLE	9	2		2		5	О,П
Тема 3	Выявление трендов как основа стратегической адаптации	9	2		2		5	О,П
Тема 4	Использование лучших практик	9	2		2		5	О,П
Тема 5	Ключевые мега-тренды в глобальной среде	8	2		2		4	О,П
Тема 6	Циклы в глобальной и национальной экономике	8	2		2		4	О,П
Тема 7	Сценарное планирование	9	2		2		5	О,П
Тема 8	Форсайт технологии и черные лебеди	9	2		2		5	О,П
Промежуточная аттестация (экзамен)		**38**						
Всего:		**108**	**16**		**16**		**38**	

Примечание:
** – формы текущего контроля успеваемости:*
презентации (П), опрос (О)

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем	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	Элементы внешней среды бизнеса и их значение	10	2		2		8	О,П
Тема 2	Модель PESTLE	8			2		6	О,П
Тема 3	Выявление трендов как основа стратегической адаптации	10			2		8	О,П
Тема 4	Использование лучших практик	10			2		6	О,П
Тема 5	Ключевые мега-тренды в глобальной среде	10	2		1		8	О,П
Тема 6	Циклы в глобальной и национальной экономике	8			1	2	6	О,П
Тема 7	Сценарное планирование	6			1		6	О,П
Тема 8	Форсайт технологии и черные лебеди	8			1		6	О,П
Промежуточная аттестация (экзамен)		**38**						
Всего:		**108**	**4**		**12**		**54**	

Примечание:
** – формы текущего контроля успеваемости:*
презентации (П), опрос (О)

Содержание дисциплины

Тема 1. Элементы внешней среды бизнеса и их значение

Элементы внешней среды бизнеса, их характеристики, среда прямого и косвенного действия. Макроэкономическая и институциональная среда. Основные факторы макроэкономической среды бизнеса.

Ключевое значение внешней среды и ее постоянных изменений как источника угроз и возможностей для бизнеса. Примеры изменений, приведших к возникновению или исчезновению крупнейших мировых компаний.

Тема 2. Модель PESTLE

Стейкхолдеры, их виды, взаимное влияние бизнеса и заинтересованных лиц.

Модель PESTLE и ее варианты как матрица систематического анализа влияния окружающей среды на текущую деятельность и стратегические решения бизнеса.

Тема 3. Выявление трендов как основа стратегической адаптации

Выявление трендов и их использование в применении к различным отраслям и размерам бизнеса.

Тема 4. Использование лучших практик

Источники лучших практик. Бенчмаркинг. Технологии поиска, выявления и внедрения лучших практик. Ограничения использования выявления трендов и лучших практик и типичные ошибки.

Тема 5. Ключевые мега-тренды в глобальной среде

Наиболее значимые мега-тренды, влияющие на развитие бизнеса. IT трансформация, искусственный интеллект, Uber-like платформы, автоматизация бизнес процессов, технологии анализа данных, блокчейн технологии, роботизация, технологии 3D печати, старение населения в развитых странах, новый средний класс в Китае, Индии и других развивающихся странах. Мега-тренды и их последствия в XX и XIX вв.

Тема 6. Циклы в глобальной и национальной экономике

Длинные циклы экономической активности на уровне глобальной и национальной экономики: фазы роста, кризисы, рецессии, стагфляция, инфляция. Отраслевые циклы и их значение для бизнеса.

Длинные циклы экономической активности на уровне глобальной и национальной экономики: фазы роста, кризисы, рецессии, стагфляция, инфляция. Отраслевые циклы и их значение для бизнеса.

Тема 7. Сценарное планирование

Основы и история сценарного планирования. Наиболее известные кейсы успешного использования сценарного планирования. Область применимости и типичные ошибки сценарного планирования

Тема 8. Форсайт технологии и черные лебеди

Анализ современных технологий совместного (коллаборативного) экспертного прогнозирования будущего. Понятие «черных лебедей» и вопрос о предсказуемости трендов.

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

Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.11 Внешняя среда бизнеса** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Элементы внешней среды бизнеса и их значение	Опрос, Презентация в мини-группах
Тема 2. Модель PESTLE	
Тема 3. Выявление трендов как основа стратегической адаптации	
Тема 4. Использование лучших практик	
Тема 5. Ключевые мега-тренды в глобальной среде	
Тема 6. Циклы в глобальной и национальной экономике	
Тема 7. Сценарное планирование	
Тема 8. Форсайт технологии и черные лебеди	

Промежуточная аттестация – экзамен. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): итоговое компьютерное тестирование и итоговой зачетной работы.

Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Вопросы для проведения опроса:

1. Элементы внешней среды бизнеса, их характеристики,
2. Среда прямого и косвенного действия.

3. Макроэкономическая и институциональная среда.
4. Основные факторы макроэкономической среды бизнеса.
5. Ключевое значение внешней среды и ее постоянных изменений как источника угроз и возможностей для бизнеса.

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Вопросы для проведения опроса:

1. Стейкхолдеры, их виды, взаимное влияние бизнеса и заинтересованных лиц.
2. Модель PESTLE и ее варианты как матрица систематического анализа влияния окружающей среды на текущую деятельность и стратегические решения бизнеса

Типовые оценочные материалы по теме 3.

Вопросы для проведения опроса:

1. Назовите тренды и их использование в применении к различным отраслям и размерам бизнеса.

Типовые оценочные материалы по теме 4.

Вопросы для проведения опроса:

1. Источники лучших практик.
2. Бенчмаркинг.
3. Технологии поиска, выявления и внедрения лучших практик.
4. Ограничения использования выявления трендов и лучших практик и типичные ошибки.

Типовые оценочные материалы по теме 5.

Вопросы для проведения опроса:

1. Наиболее значимые мега-тренды, влияющие на развитие бизнеса.
2. IT трансформация, искусственный интеллект, Uber-like платформы, автоматизация бизнес процессов, технологии анализа данных, блокчейн технологии, роботизация, технологии 3D печати,
3. Старение населения в развитых странах.
4. Новый средний класс в Китае, Индии и других развивающихся странах.
5. Мега-тренды и их последствия в XX и XIX вв.

Типовые оценочные материалы по теме 6.

Вопросы для проведения опроса:

1. Длинные циклы экономической активности на уровне глобальной и национальной экономики: фазы роста, кризисы, рецессии, стагфляция, инфляция.
2. Отраслевые циклы и их значение для бизнеса.
3. Длинные циклы экономической активности на уровне глобальной и национальной экономики: фазы роста, кризисы, рецессии, стагфляция, инфляция.

Типовые оценочные материалы по теме 7.

Вопросы для проведения опроса:

1. Основы и история сценарного планирования.
2. Наиболее известные кейсы успешного использования сценарного планирования.
3. Область применимости и типичные ошибки сценарного планирования

Типовые оценочные материалы по теме 8.

Вопросы для проведения опроса:

1. Анализ современных технологий совместного (коллаборативного) экспертного прогнозирования будущего.
2. Понятие «черных лебедей» и вопрос о предсказуемости трендов.

Комплексные оценочные материалы по темам 1-8

I. Оценивается работа студента на семинаре – успешность выполнения предлагаемых заданий, его активность и вовлеченность в рабочий процесс, участие в подготовке заданий в мини-группах.

II. Оценивается выполнение заданий при подготовке к семинару – подготовка презентаций в графическом редакторе пакета MS Office – PowerPoint или ему подобных редакторах.

Презентация должна быть подготовлена внутри команды из 3-4 человек и сопровождена выступлением с временным регламентом (не более 7 минут на презентацию).

Пример вопросов для подготовки презентации к семинарскому занятию по теме «PESTEL-анализ компании»

1. Сформулируйте цель проведения PESTEL-анализа для выбранной компании
2. При помощи интернет-ресурсов, а также дополнительных источников проведите сбор информации о состоянии внешней среды исследуемой компании.
3. Выделите не менее 5 факторов внешней среды компании по группам:

политические (political), экономические (economic), социальные (social), технологические (technological), экологические (environmental) и юридические (legal). При необходимости воспользуйтесь предложенным списком возможных факторов внешней среды компании, который вы можете расширить.

Примеры факторов влияния политической среды на исследуемую компанию

- Устойчивость политической власти и существующего правительства
- Бюрократизация и уровень коррупции
- Налоговая политика (тарифы и льготы)
- Свобода информации и независимость СМИ
- Тенденции к регулированию или дерегулированию отрасли
- Количественные и качественные ограничения на импорт, торговая политика
- Стремление к протекционизму отрасли, наличие государственных компаний в отрасли
- Вероятность развития военных действий в стране
- наиболее вероятные изменения в ближайшие 3-5 лет

Примеры факторов влияния экономической среды на исследуемую компанию

- Темпы роста экономики
- Уровень инфляции и процентные ставки
- Курсы основных валют
- Уровень безработицы, размер и условия оплаты труда
- Уровень развития предпринимательства и бизнес-среды
- Кредитно-денежная и налогово-бюджетная политика страны
- Уровень располагаемых доходов населения
- Степень глобализации и открытости экономики
- наиболее вероятные изменения в ближайшие 3-5 лет

Примеры факторов влияния социально-культурной среды на исследуемую компанию

- Уровень здравоохранения и образования
- Отношение к импортным товарам и услугам
- Отношение к работе, карьере, досугу и выходу на пенсию
- Требования к качеству продукции и уровню сервиса
- Культура формирования накоплений и кредитования в обществе
- Образ жизни и привычки потребления
- Развитие религии и прочих верований
- Отношение к натуральным и экологически-чистым продуктам
- Темпы роста населения
- Уровень миграции и иммиграционные настроения
- Поло-возрастная структура населения и продолжительность жизни
- Социальная стратификация в обществе, меньшинства
- Размер и структура семьи
- наиболее вероятные изменения в ближайшие 3-5 лет

Примеры факторов влияния технологической среды на исследуемую компанию

- Развитие новых технологий;
- финансирование НИОКР;
- связанные/зависимые технологии;
- замещающие технологии/решения;
- зрелость технологий;
- адаптация новых технологий;
- производственная емкость, уровень оснащения строительства;
- информация и коммуникации;
- развитие связанных технологий (сфера обслуживания и поддержки);
- износоустойчивость конструкций
- доступность, лицензирование, патенты;
- трансфер технологий
- наиболее вероятные изменения в ближайшие 3-5 лет

Примеры факторов влияния экологической среды на исследуемую компанию

- Экологичность применяемых технологий в отрасли
- экологическая ситуация региона;
- экологичность материалов, предлагаемых поставщиками;
- экологичность производства у конкурентов в отрасли
- тренды, связанные с погодой и климатом
- влияние климатических изменений на операции вашей фирмы и предпочтения покупателей.
- наиболее вероятные изменения в ближайшие 3-5 лет

Примеры факторов влияния юридической среды на исследуемую компанию

- тренды в законодательной деятельности, влияющие на операции фирмы и принимаемые там решения,
- изменения в трудовом законодательстве, относящиеся к найму персонала, созданию среды, обеспечивающей сохранение здоровья и безопасность труда,
- изменения в вопросах защиты прав потребителей
- Степень защиты интеллектуальной собственности и закон об авторском праве
- Антимонопольное законодательство
- Законодательство по охране окружающей среды
- Будущее и текущее законодательство, регулирующее правила работы в отрасли
- наиболее вероятные изменения в ближайшие 3-5 лет

4. Проанализируйте выбранные факторы. Оцените силу воздействия каждого выбранного фактора по шкале от 1 до 3 (методом экспертной оценки).
5. Оцените вес каждого фактора.
6. Оцените вероятности изменения факторов в будущем по шкале от 1 до 5 (методом экспертной оценки).
7. Определите влияние факторов с учетом их веса и вероятности их изменений.
8. Сформулируйте вывод проведенного PESTEL-анализе, определив возможные последствия наступления или изменения каждого фактора. Предложите меры по снижению негативного влияния возможных изменений или использованию возможных новых преимуществ для исследуемой компании.
9. Взгляд назад: определите преимущества и недостатки проведенного PESTEL-анализа. Что бы вы скорректировали в своей работе?

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС-2	Способен осуществлять сбор и анализ данных, в том числе из открытых источников, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных инструментов	ОПК ОС-2.1	формирование навыка поиска, отбора и анализа необходимой и достаточной информации, релевантной поставленным задачам, с помощью методов анализа внешней среды
ПКо ОС- 2	Способен оценивать и учитывать факторы внешней среды бизнеса для повышения конкурентоспособности организации.	ПКо ОС– 2.1	Формирование навыка выделения факторов внешней среды бизнеса и анализа их влияния на компанию для повышения конкурентоспособности организации.

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ОПК ОС-2.1	Находит и отбирает необходимую и достаточную информацию, релевантную поставленным задачам	Находит и анализирует информацию из различных источников, отбирает данные, необходимые для решения поставленных задач, оценивает ее качество и релевантность, систематизирует информацию, необходимую и достаточную для проведения анализа внешней среды организации
ПКо ОС – 2.1	Выявляет факторы внешней среды бизнеса, определяющие конкурентоспособность организации	- Перечисляет основные виды и группы факторов внешней среды бизнеса, проводит анализ текущего состояния внешней среды компании с использованием инструментов PESTEL-анализа и дает рекомендации для повышения конкурентоспособности организации - Называет ключевые мега-тренды глобальной среды и раскрыть их содержание - Называет основные этапы экономических циклов и дать им характеристику - Определяет, что представляет собой процесс сценарного планирования и называет сферы его применимости - Дает характеристику форсайт-технологий и называет сферу их применения - Приводит примеры «черных лебедей»

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Экзамен сдается в виде компьютерного тестирования и итоговой зачетной работы

Варианты тестовых вопросов

1. Что такое форсайт?

А) линейный экономический прогноз

Б) этап развития экономики, характеризующийся высокой степенью неопределенности

В) инновационная технология моделирования будущего

Г) труднопрогнозируемое событие, имеющее значительные последствия для общества, для экономики

2**. Цель форсайта – это:**

А) разрешение проблемы «черных лебедей»

Б) разработка стратегии

В) определение внешней среды бизнеса

Г) получение достоверной «карты будущего», описывающей основные возможные события, которые будут влиять на отрасль / территорию / организацию в описываемом горизонте

3. Труднопрогнозируемое событие, имеющее значительные последствия для общества, для экономики – это:

А) «Черный лебедь»

Б) форсайт

В) мега-тренд

Г) кризис

4. Совокупность элементов, условий, факторов и сил, которые воздействуют на организацию извне, тем самым меняя ее поведение – это:

А) экономические факторы среды

Б) внешняя среда бизнеса

В) элементы внешней среды бизнеса

Г) система оценки внешней среды

5. Внешняя среда подразделяется на:

А) среду прямого и косвенного воздействия

Б) организацию и ее потребителей

В) форсайты и «черных лебедей»

Г) она неделима

6. Фирмы, реализующие аналогичный продукт на тех же самых рынках (несколько правильных ответов)

А) элемент внешней среды бизнеса

Б) элемент внутренней среды бизнеса

В) конкуренты

Г) поставщики

Д) «черные лебеди»

7. Среда прямого воздействия НЕ включает в себя (несколько правильных ответов):

А) поставщики

Б) акционеры

В) рабочая сила

Г) уровень НТП

Д) появление новых технологий в отрасли

Е) потребители

Ж) конкуренты

8. Модель PESTEL включает в себя следующие факторы (несколько правильных ответов):

А) Экономические факторы
Б) политические факторы
В) сильные стороны компании
Г) угрозы для компании
Д) возможности для компании
Е) социокультурные факторы
Ж) все перечисленные факторы

9. Что из перечисленного не является мега-трендом:

А) Повышение экологичности производства
Б) Ограниченность природных ресурсов
В) переход к закрытому типу экономик отдельных государств
Г) Глобализация бизнеса

10. Инструмент бизнес - анализа, который рассматривает политические, экономические социокультурные, технологические, экологические и правовые факторы, влияющие на бизнес – это:

А) сценарное планирование
Б) PESTEL-анализ
В) SWOT-анализ
Г) анализ 5 сил Портера

Итоговая зачетная работа

1. Итоговая зачетная работа будет проведена в виде защиты проекта.

Проект должен быть подготовлен в составе мини-групп из 3-4 студентов. В рамках проекта команда должна выбрать компанию из предложенного списка и провести анализ ее внешней среды, используя знания, умения и навыки, полученные в процессе освоения курса.

Проект должен содержать в себе ответы по следующим опорным пунктам:

(1)PESTEL-анализ исследуемой компании

(2)Влияние ключевых мега-трендов на исследуемую компанию:

Какие мега-тренды вам известны? Какие мега-тренды оказывают наибольшее влияние на исследуемую компанию? В чем это проявляется? Какие меры предпринимаются или могут быть предложены для ответа на новые вызовы?

(3)Применение бенчмаркинга в исследуемой компании: приведите примеры или предложите те аспекты деятельности компании, где может быть использован этот инструмент. Какие компании могут служить примером лучших практик для исследуемой организации?

(4)Что такое сценарное планирование? Назовите аспекты деятельности исследуемой компании, где может быть использован этот инструмент; аргументируйте свой ответ.

(5)Что такое форсайт-технологии? Приведите примеры «черных лебедей».

Список компаний, рекомендованных для подготовки зачетного проекта по дисциплине:

ООО «Международная компания «Сибирское здоровье»
ПАО Сбербанк
АО Тинькофф банк
ООО «Авиакомпания «Победа»
АО «Мэлон Фэшн Груп» (бренды befree, ZARINA, LOVE REPUBLIC, SELA)
АО Фаберлик
АО Лаборатория Касперского
ООО "Торговый дом Аскона"

Шкала оценивания

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине, относится текущая аттестация в форме теста и промежуточная аттестация в форме защиты проекта. Выполнение заданий, предусмотренных программой курса, является обязательным для всех студентов.

Студенты, не выполнившие в полном объеме все эти задания, не допускаются к сдаче зачета/экзамена. Оценка работы на семинарских занятиях происходит в процессе опроса студентов, решения кейсовых заданий, подготовки докладов.

Итого максимальное количество баллов за работу на семинарских занятиях – 45 баллов.

Экзамен состоит из двух частей: итоговое тестирование и защита проекта.

Итоговый тест состоит из 25 вопросов и оценивается в 25 баллов.

Критерии оценки проекта (всего 30 баллов)

- PESTEL-анализ – 15 баллов:

- выбраны факторы внешней среды бизнеса (не менее 5);
- оценка влияния факторов и расчеты произведены верно;
- составлен график-визуализация для представления итогов анализа;
- сделан вывод о состоянии внешней среды бизнеса;
- предложены рекомендации.

- Даны ответы на вопросы (2)-(5) – 10 баллов:

- содержание ответа, его полнота
- владение основными понятиями, понимание терминов, способность дать их определения
- приведены примеры
- точка зрения аргументирована на основании изученных теорий
- даны ответы на дополнительные вопросы

- Презентация проекта – 5 баллов:

-презентабельность (иллюстративность, графическая привлекательность)

-понятность (доступность изложенного материала)

-полезность (полезна ли данная презентация для обучения?)

-интерес (интересна ли данная презентация?)

-использование других источников - статей, книг, интернет-ресурсов и проч. (в презентации обязательно должна присутствовать ссылка на конкретный источник)

Шкала оценивания

85-100	5	Программа курса освоена полностью. Студент свободно ориентируется в проблематике всех тем курса, владеет терминологией, умеет использовать теоретический материал и научный инструментарий для решения профессиональных задач. Понимает место данной учебной дисциплины в своем профессиональном становлении. Обладает высоким уровнем профессиональной эрудиции. Умеет рассматривать конкретные вопросы учебной дисциплины в контексте, выходящем за рамки этой дисциплины, в междисциплинарном ключе. Имеет собственную аргументированную позицию по ключевым проблемам курса.

70-84	4	Программа курса освоена полностью. Студент ориентируется в проблематике практически всех тем курса. Владеет терминологией. Понимает, каким образом теоретический материал может быть использован в качестве инструментария для решения практических задач. Понимает место данной учебной дисциплины в своем профессиональном становлении. Обладает достаточным уровнем профессиональной эрудиции. Собственная позиция - в стадии формирования
55-70	3	Программа курса в основном освоена. Глубина понимания отдельных тем курса варьируется. Студент владеет терминологией. Имеет представление, каким образом теоретический материал может использоваться в качестве инструмента для решения практических задач. Демонстрирует базовый уровень профессиональной эрудиции.
Менее 55	2	Программа курса не освоена. Понимание большинства тем курса является поверхностным. Студент знаком с терминологией. Профессиональная эрудиция отсутствует. Не имеет представления о том, каким образом теоретический материал может использоваться в качестве инструмента для решения практических задач.

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	Зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	Не зачтено

5.Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина **Б1.О.11 Внешняя среда бизнеса** нацелена на получение обучающимися устойчивых знаний о внешней среде организации, ее состава и характеристики, методах анализа внешней среды, а также об основных тенденциях изменений внешней среды компании. Формат дисциплины предполагает активное и заинтересованное участие обучающихся во всех формах освоения дисциплины, включая лекционные и практические занятия, а также самостоятельную работу обучающихся.

При подготовке к практическим занятиям обучающимся рекомендуется:

1. Внимательно изучить вопрос/вопросы (задание).
2. Прочитать предложенную литературу и материалы лекции по соответствующей теме.
3. Подготовить ответ на вопросы на заданную тему, выполнить задание по теме.
4. Составить план ответа (доклада, презентации).
5. Весь материал (статистику, информацию на сайтах, литературные источники, как на русском, так и на иностранных языках) обработать и использовать реферативно.
6. Указать авторство использованных материалов и ссылки на источники, использованные при подготовке ответа
7. Планировать свой ответ (доклад, презентацию) по времени.
8. Не пересказывать материал, а презентовать свои выводы и заключения, доказывая

и/или иллюстрируя их конкретными экономическими примерами, результатами расчетов, произведенных самостоятельно на основе использования российских и международных баз экономической информации.

9. При работе в малых группах (например, при подготовке проекта) в начале работы четко распределить обязанности.

10.В течение семестра систематически заниматься самостоятельным изучением дисциплины.

Основными видами самостоятельной работы по дисциплине **Б1.О.11 Внешняя среда бизнеса** являются:

- повторение лекционного материала и материала учебников;
- чтение основной и дополнительной литературы
- самостоятельное изучение разделов курса
- подготовка к практическим занятиям;
- разбор и решение кейсовых заданий;
- подготовка к промежуточной и итоговой аттестации;
- подготовка проекта.

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1.Основная литература

1. Фролов, Ю. В. Стратегический менеджмент. Формирование стратегии и проектирование бизнес-процессов : учебное пособие для вузов / Ю. В. Фролов, Р. В. Серышев ; под редакцией Ю. В. Фролова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 154 с.
2. Гапоненко А.Л. и др. Менеджмент : учебник для вузов / под общей редакцией А. Л. Гапоненко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. Режим доступа: https://urait.ru/book/menedzhment-468731

6.2 Дополнительная литература

1. И. Адизес. Управляя изменениями – М., МИФ, 2014. https://docplayer.ru/38379119-Ichak-k-adizes-upravlyaya-izmeneniyami.html

3. Староверова, К. О. Менеджмент. Эффективность управления : учебное пособие для вузов / К. О. Староверова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 269 с.

2. Р. Киган, Л. Лейхи. Неприятие перемен – М.,МИФ, 2017 http://www.ipm.by/webroot/delivery/files/nepriyatie-peremen.pdf

3. Ч. Ким, Р. Моборн. Стратегия голубого океана (9-е издание) – М., МИФ, 2019. https://avidreaders.ru/book/strategiya-golubogo-okeana-kak-nayti-ili.html

4. Д. Коллинз, М. Хансен. Великие по собственному выбору – М.,МИФ, 2017 https://avidreaders.ru/book/velikie-po-sobstvennomu-vyboru.html

5. Пурлик, В. М. Управление операционной и стратегической эффективностью бизнеса : монография / В. М. Пурлик. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 207 с.

6.3 Нормативные правовые документы

ФГОС ВО по направлению 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)

6.4 Интернет-ресурсы

1. http://www.12manage.com

2. https://hbr.org/
3. http://www.tlainc.com/
4. http://www.skyrme.com/
5. https://habr.com/ru/all/
6. https://vc.ru/

6.5 Иные источники

7. www.yandex.ru / - Поисковая система
8. www.busineslearning.ru / - Система дистанционного бизнес образования
9. www.test.specialist.ru / - Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э. Баумана
10. http://www.consultant.ru/ - Консультант плюс
11. http://www.garant.ru/ - Гарант
12. https://www.e-xecutive.ru/ - краудсорсинговый проект, сообщество менеджеров-практиков

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.12 Цифровые технологии в менеджменте
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Москва, Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Ст. преподаватель кафедры
количественных методов в менеджменте
ИБДА Ершова И.И.

К.п.н., доцент, зав.кафедрой математики, информатики
и естественнонаучных дисциплин Гисс Е.И.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины Б1.О.12 ***«Цифровые технологии в менеджменте»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.
.

Рабочая программа дисциплины Б1.О.12 ***«Цифровые технологии в менеджменте»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента. Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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……..6
3.Содержание и структура дисциплины……...7
4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся……11
5.Методические материалы по освоению дисциплины……22
6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет…….24
6.1Основная литература……24
6.2Дополнительная литература……24
6.3Нормативные правовые документы:……..25
6.4Интернет-ресурсы……25
6.5.Иные источники……..25
7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы…….25

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

Дисциплина **Б1.О.12 Цифровые технологии в менеджменте** обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС-2	Способен осуществлять сбор и анализ данных, в том числе из открытых источников, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных инструментов	ОПК ОС-2.3	Формирование базовых цифровых навыков для информационного и документационного обеспечения профессиональной деятельности
ОПК ОС-5	Способен использовать при решении профессиональных задач современные информационно-коммуникационные технологии и программные средства	ОПК ОС-5.4	Способность осуществлять выбор информационных технологий и программных средств для решения управленческих задач
ОПК ОС-6	Способен осуществлять информационное и цифровое взаимодействие на основе безопасного использования информационно-коммуникативных технологий	ОПК ОС-6.2.	способность осуществлять выбор информационных и цифровых технологий с учетом их безопасности для взаимодействия во внутренней и внешней среде

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Способен применять ИКТ в профессиональной деятельности	ОПК ОС-2.3	на уровне знаний: - об информационной, цифровой и библиографической культуре; - о правилах взаимодействия с участниками информационных процессов при обмене информацией

		(документами, файлами, сообщениями); – об информационной безопасности на различных уровнях (государственном, корпоративном, личном)
		на уровне умений: – находить релевантную поставленной задаче информацию, адекватный компьютерный инструментарий или метод решения; – систематизировать, структурировать, анализировать, представлять информацию в требуемом виде; – пользоваться электронно-библиотечными системами и ресурсами, справочными информационными системами, системой «Антиплагиат»
		на уровне навыков: – организации рабочей электронной среды, обеспечивающей надежную и безопасную работу с информацией (сообщениями, файлами, программами); – создания сложных текстовых документов в соответствии с предъявляемыми к ним требованиями; – использовать эффективные приемы редактирования и форматирования документов, позволяющие снизить объем рутинной работы
	ОПК ОС-5.4	на уровне знаний: – о современных цифровых технологиях и примерах их применения в менеджменте и бизнесе; – о роли и месте баз данных в информационной системе организации; – об основных понятиях, моделях и технологиях в области баз данных
		на уровне умений: – формализовать задачу, организовать данные, подбирать адекватные задаче алгоритмы, инструменты, функции; – отображать данные в виде диаграмм, подбирать оптимальный тип диаграммы, исследовать тренды, делать выводы; – применять технологии сортировки, группировки, подведения промежуточных итогов, фильтрации для структурированных данных, организованных в виде списков, создавать новые списки; – применять инструменты Пакета анализа (подбор параметра, таблицы подстановки, сценарии) для моделирования принятия решения; – применять модель «сущность–связь» для построения инфологической модели предметной области; – преобразовывать ER-модель в реляционную модель данных; – проверять выполнение ограничений нормальных форм (1,2,3) и проводить при необходимости нормализацию отношений
		на уровне навыков

		– использования инструментов MS Excel для получения количественных аргументов обоснования управленческих решений; – создания базы данных для учебной задачи в среде СУБД MS Access
	ОПК ОС-6.2	на уровне умений: - знает информационные и цифровые технологии в профессиональной сфере - знает критерии безопасности информационных и цифровых технологий на уровне умений: - умеет выбирать информационные и цифровые технологии для решения профессиональных задач с учетом их безопасности на уровне навыков: - использует информационные и цифровые технологии для осуществления взаимодействия во внутренней и внешней среде

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., *108 академических часа, 81 астрономических часа.*

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

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

– лекционные занятия – - -

– практические занятия – 36 часов

Самостоятельная работа студентов –45часов.

✓ очно-заочная форма обучения – 108 часов, в том числе:

– лекционные занятия – - часа

– практические занятия – 12 часа

Самостоятельная работа студентов – 96 часов.

- *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 – -

– практические занятия –48 часа

Самостоятельная работа студентов – 60 часов.

✓ очно - заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:

– лекционные занятия – -;

– практические занятия – 16 часа

Самостоятельная работа студентов – 92 часов.

- количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – *не предусмотрено*

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Б1.О.12 Цифровые технологии в менеджменте; очная форма – 1 курс, 1,2 семестры; очно-заочная форма – 1 курс, 1,2 семестры;

– 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 – зачет, зачет с оценкой.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или 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. Базовые цифровые компетенции и навыки								
Тема 1	Введение	2			2			О, ПЗ
Тема 2	Работа с деловой информацией	12			4		4	О, ПЗ
Тема 3	Подготовка и оформление академического текста	12			4		4	О, ПЗ
Раздел 2. Использование электронных таблиц для расчетов и анализа данных								
Тема 4	Организация данных и вычислений в MS Excel и Google-таблицах	12			4		4	О, З
Тема 5	Построение диаграмм и графиков	12			4		6	О, З
Тема 6	Анализ данных	8			4		6	З
Тема 7	Организация и анализ структурированных данных	6			4		6	ПЗ
Раздел 3. Проектирование и создание базы данных (2 семестр)								
Тема 8	Базы данных как основа информационных систем	10			2		4	О
Тема 9	Модели данных. Свойства реляционной модели	10			4		6	О
Тема 10	Инфологическое проектирование	12			4		4	О, К
Тема 11	Нормализация	12			4		6	О, К
Тема 12	Язык SQL. Правила составления запросов на выборку данных	12			4		6	О, ДР

№ п/п	Наименование тем и/или 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 13	Компьютерный практикум. Создание базы данных в среде MS Access	16			4		4	ПЗ
Промежуточная аттестация								зачет с оценкой
Всего по дисциплине:		**108**			**48**		**60**	

** – формы текущего контроля успеваемости (опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), разбор кейсов (РК)*

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			ЛЛ	**Л ЛР**	**П ПЗ**	**КСР**		
Раздел 1. Базовые цифровые компетенции и навыки								
Тема 1	Введение	10			1		8	О
Тема 2	Работа с деловой информацией	10			1		8	О, ПЗ
Тема 3	Подготовка и оформление академического текста	10			1		8	ПЗ
Раздел 2. Использование электронных таблиц для расчетов и анализа данных								
Тема 4	Организация данных и вычислений в MS Excel и Google-таблицах	12			1		7	О, ПЗ
Тема 5	Построение диаграмм и графиков	10			1		7	О, ПЗ
Тема 6	Анализ данных	10			1		7	ПЗ
Тема 7	Организация и анализ структурированных данных	10			1		7	О, ПЗ
Раздел 3. Проектирование и создание базы данных (2 семестр)								
Тема 8	Базы данных как основа информационных систем	10			1		7	О
Тема 9	Модели данных. Свойства реляционной модели	10			1		7	О
Тема 10	Инфологическое проектирование	10			1		7	О, К
Тема	Нормализация	12			2		7	О

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			ЛЛ	**Л ЛР**	**П ПЗ**	**КСР**		
11								
Тема 12	Язык SQL. Правила составления запросов на выборку данных	10			2		7	О
Тема 13	Компьютерный практикум. Создание базы данных в среде MS Access	20			2		8	ПЗ
Промежуточная аттестация								зачет с оценкой
Всего по дисциплине:		**144**			**16**		**92**	

** – формы текущего контроля успеваемости: контрольная работа (К) опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), разбор кейсов (РК), практические задачи (ПЗ)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Базовые цифровые компетенции и навыки

Тема 1. Введение

Данные и информация. Информационные процессы. Информационные технологии и информационные системы. Аппаратно-программные платформы. Облачные сервисы. Информационная культура и компьютерная грамотность. Обмен информацией и файлами. Форматы файлов. Проблемы межплатформенного обмена. Основные правила информационной безопасности.

Тема 2. Работа с деловой информацией

Управление документами в цифровой среде. Классификация документов. Реквизиты документов. «Жизненный цикл» документа. Системы электронного документооборота. Электронная подпись.

Эффективные приемы редактирования и форматирования текста в текстовом редакторе. Правила создания и примеры оформления документов разных видов: контрактов, договоров, заявлений, служебных и прочих записок, актов, протоколов, приказов, распоряжений, решений и т.д. Правила деловой переписки, стили делового письма. Деловое общение посредством электронных коммуникаций.

Использование и создание шаблонов документов. Использование технологии слияния (рассылки) для создания однотипных документов и решения нестандартных задач.

Совместная работа с документами в режиме рецензирования в MS Word и Google Docs.

Тема 3. Подготовка и оформление академического текста

Структура текстового документа в узком и широком смысле. Титульный лист, оглавление, использование встроенных стилей для работы со структурой, создание собственных стилей, вставка и оформление таблиц, рисунков, формул, создание новых разделов, оформление приложений, создание колонтитулов, нумерация страниц.

Правила и технология оформления академического (авторского) текста: статьи, реферата, отчета, пояснительной записки, проектной и выпускной работы. Оформление цитирования, сносок, ссылок, примечаний, составление библиографического списка, оформление ссылок на

электронные ресурсы. Проверка текста в системе «Антиплагиат», подготовка отчета об отсутствии заимствований.

Раздел 2. Использование электронных таблиц для расчетов и анализа данных
Тема 4. Организация данных и вычисления в MS Excel и Google-таблицах
Организация данных на листах рабочей книги. Правила ввода значений, пояснительного текста, ввод последовательностей (автозаполнение). Форматы данных, форматы ячейки. Создание примечания. Ввод формул, перемещение и копирование формул, относительная, абсолютная и смешанная адресация ячеек. Правила ввода арифметических выражений, порядок операций. Использование логических выражений. Использование встроенных функций для решения расчетных задач и анализа данных.
Условное форматирование ячеек.

Тема 5. Построение диаграмм и графиков
Анализ данных, определение цели (идеи) построения диаграммы, определение типа сравнения, выбор типа диаграммы, формулировка вывода (акцент). Редактирование диаграммы (исключить визуальный и информационный шум).

Тема 6. Анализ данных
Инструмент анализа «Что-Если»: подбор параметра, таблицы данных (подстановки), сценарии.

Тема 7. Организация и анализ структурированных данных в MS Excel
Технология создания списков, проверка данных при вводе, выбор значений из списка.
Сортировка записей, в т.ч. многоуровневая. Группировка и промежуточные итоги.
Фильтрация данных. Автофильтр. Пользовательский фильтр. Расширенный фильтр (любая комбинация условий, создание новых списков с любым набором полей, использование вычисляемых критериев).
Анализ данных, организованных в виде списков, с помощью сводных таблиц.

Раздел 3. Проектирование и создание базы данных
Тема 8. Базы данных как основа информационных систем
Определение базы данных. Предпосылки создания базы данных. Описание структурированных данных (поле, запись, ключ). Концепция СУБД. Функции и компоненты СУБД. Примеры СУБД.

Тема 9. Модели данных
Определение реляционной модели и ее основные свойства.
Основные операции, применимые к реляционной модели.
Понятие целостности данных. Ограничения целостности в реляционных базах данных. Постреляционные модели.

Тема 10. Инфологическое проектирование
Этапы проектирования базы данных. Описание предметной области, формулирование требований к результатам работы базы данных (требуемой информации).
Инфологическое моделирование предметной области. Модель «сущность-связь». Построение ER-модели. Алгоритм преобразования ER-модели предметной области в реляционную модель данных – систему взаимосвязанных отношений. Проверка соответствия полученных отношений условиям 3 нормальной формы.

Тема 11. Нормализация
Понятие нормальных форм. Суть нормализации – исключение нежелательных функциональных зависимостей между элементами данных. Аномалии «включения»,

«обновления» и «удаления» данных. Проектирование базы данных методом пошаговой нормализации.

Тема 12. Введение в SQL

Назначение и компоненты SQL. Правила составления запросов на выборку данных (синтаксис инструкции SELECT). Простые запросы к одной таблице. Запросы к нескольким таблицам. Варианты соединения таблиц.

Тема 13. Компьютерный практикум. Создание базы данных в среде MS Access

Тема 13.1 Таблицы и связи

Среда MS Access, интерфейс, объекты MS Access (таблицы, запросы, формы, отчеты).

Создание таблиц. Определение полей, задание параметров полей, типов, условий на значение, создание индексов, определение первичного ключа, составной ключ.

Определение связей между таблицами (схема данных).

Тема 13.2 Запросы

Создание запросов на выборку данных из одной таблицы, многотабличные запросы. Изменение условия соединения таблиц, запросы в формате SQL-предложения.

Запросы с использованием итоговых функций и группировки данных. Запросы с параметром. Запросы с вычисляемыми полями.

Запросы на обновление и удаление данных. Запросы на создание таблиц. Перекрестные запросы.

Тема 13.3 Формы

Назначение форм. Виды форм. Создание формы с элементами управления. Создание формы с подчиненной формой. Создание навигационной или кнопочной формы.

Тема 13.4 Отчеты

Создание отчета на основе таблицы или запроса. Разделы отчета. Формирование итогов. Редактирование отчета.

.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.12 Цифровые технологии в менеджменте** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1. Базовые цифровые компетенции и навыки	
Тема 1. Введение	Опрос
Тема 2. Работа с деловой информацией	Опрос, практическое задание
Тема 3. Подготовка и оформление академического текста	Практическое задание
Раздел 2. Использование электронных таблиц (MS Excel) для расчетов и анализа данных	
Тема 4. Ввод данных и вычисления в MS Excel	Опрос, практические задания
Тема 5. Построение диаграмм	Опрос, практические задания
Тема 6. Анализ данных	Практические задания
Тема 7. Организация и анализ структурированных данных в MS Excel	Опрос, практические задания
Раздел 3. Проектирование и создание базы данных	
Тема 8. Базы данных как основа информационных систем	Опрос
Тема 9. Модели данных	Опрос
Тема 10. Инфологическое проектирование	Опрос, контрольная работа
Тема 11. Нормализация	Опрос
Тема 12. Введение в SQL	Опрос
Тема 13. Компьютерный практикум. Создание базы данных в среде MS Access	Практическое задание

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится с применением следующих методов (средств): зачет (1 семестры), зачет с оценкой (2 семестр).

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 1

Вопросы для опроса и обсуждения

1. Как соотносятся понятия «данные» и «информация»?
2. В чем смысл понятия «информационная технология»? Приведите примеры.
3. Какие сквозные цифровые технологии включены в государственную программу «Цифровая экономика РФ»?
4. Чем определяется аппаратно-программная платформа компьютера?

Типовые оценочные материалы по теме 2

Вопросы для опроса и обсуждения

1. Дайте определение понятию «документ».
2. Какие виды документов вы знаете?
3. Что такое «документооборот»?
4. Какие реквизиты должны присутствовать в таких документах, как «Заявление», «Объяснительная записка»?
5. Какие реквизиты должны присутствовать в исходящем деловом письме?
6. Приведите примеры использования технологии Слияния (Рассылки) в MS Word.
7. Как организовать совместную работу с документом нескольких пользователей?

Практические задания

A. Создайте документы по образцу: договор о прохождении практики, приказ (выписку из приказа), протокол (выписку из протокола), двуязычный контракт.

B. Подготовьте деловое письмо для печати его на бланке организации. Подготовьте данные для рассылки этого письма нескольким адресатам. Примените технологию рассылки.

C. Подготовьте пошаговую инструкцию по использованию технологии рассылки, включающую скриншоты и графические элементы.

Типовые оценочные материалы по теме 3

Вопросы для опроса и обсуждения

1. Что понимают под структурой документа в MS Word? Как ее создать? Изменить?
2. Какие встроенные стили MS Word следует применять при работе с многостраничным документом?
3. Какие параметры должен иметь стиль «Обычный»? Как сохранить его для всех новых документов?
4. Перечислите все способы навигации в многостраничном текстовом документе.
5. Что такое «колонтитулы»? Для чего они используются?
6. Как создать Оглавление с указанием страниц и автоматически его перестроить?
7. Для чего в документе создаются новые Разделы?
8. Перечислите правила оформления цитирования и ссылок.
9. Как создать список иллюстраций?
10. Изучите правила оформления библиографического списка по ГОСТ.
11. Как управлять расположением встроенных в текст рисунков, формул, таблиц?

Практическое задание

Используя подготовленный текст «Положения о персонале», отформатируйте его, создав многоуровневую нумерацию разделов и абзацев на основе встроенных стилей. Создайте титульный лист с необходимым набором реквизитов согласования. Включите в документ оглавление с указанием номеров страниц.

Раздел 2.

Типовые оценочные материалы по теме 4

Вопросы для опроса

1. После ввода в ячейку числа 125, в ней отобразилась дата 04.05.1900. Объясните, почему это произошло и как исправить ошибку

2. В ячейку введена формула: =$A5*B2. Как изменится формула при копировании ее на две ячейки вниз и на одну вправо?

3. Таблица, предназначенная для печати, выходит за границы листа. Как напечатать ее с масштабированием?

Примеры задач

A. Введите в таблицу список из 20 студентов и результаты сдачи сессии (5 дисциплин, 100-балльная система). Посчитайте для каждого студента процент сдачи сессии. Постройте рейтинг успеваемости. Используя возможности условного форматирования, выделите в таблице цветом фамилии студентов, занимающих первые три места в рейтинге.

B. В таблицу сведены результаты ответов группы респондентов (20 человек) на один и тот же вопрос (сформулируйте его сами). Ответ может иметь три варианта. Респонденты указывают свой пол и возраст. Требуется определить **количество** респондентов, выбравших разные варианты ответов, и **процент** к общему числу ответов. Какой процент среди выбравших первый вариант ответа составляют мужчины в возрасте от 25 лет до 45 лет.

C. В таблицу введены результаты баллов ЕГЭ группы из 25 абитуриентов: по математике, русскому языку и английскому языку. Проанализируйте данные: найдите максимальное, минимальное, среднее значение по сумме баллов и по отдельным предметам. Найдите число абитуриентов, имеющих результаты, в интервале от 85 до 100, от 84 до 70, от 69 до 55, менее 54. Постройте гистограмму. Какую еще информацию можно извлечь из представленных данных?

D. Постройте график поверхности $z=x^2+y^2$, где x и y принадлежат интервалу [-5;5] с шагом 0,05. При вводе аргументов используйте прием транспонирования, а в формулах – смешанную адресацию.

Типовые оценочные материалы по теме 5

Вопросы для опроса

1. Назовите все типы сравнения (5) и соответствующие им типы диаграмм. Приведите примеры использования лепестковой диаграммы.

2. Какой тип диаграммы наиболее точно представляет рейтинг чего-либо?

3. Как отредактировать диаграмму, чтобы убрать «визуальный шум»?

4. Какой тип диаграммы надо использовать, чтобы отобразить на одном поле данные, отличающиеся на порядок (например, объем продаж и прибыль)?

5. Как построить линию тренда? Для каких типов диаграмм можно это сделать? По каким критериям выбирают вид аппроксимирующей кривой? Как можно использовать линию тренда для прогнозирования значений?

Практическое задание

Дана таблица с данными об объемах продаж автомобилей за несколько лет. Требуется извлечь из представленных данных максимум информации и представить ее в виде диаграмм. Сформулируйте смысловые заголовки к диаграммам. Добавьте графические акценты.

Типовые оценочные материалы по теме 6

Задачи

A. Постройте финансовую модель (калькулятор), позволяющую рассчитать сумму ежемесячного платежа в счет погашения кредита при постоянных условиях. Используйте функцию ПЛТ () и инструмент анализа «что если» - «Подбор параметра».

B. Постройте финансовую модель, позволяющую выбрать подходящие условия займа, используя инструмент анализа «что если» - «Таблица данных».

Типовые оценочные материалы по теме 7

Вопросы

1. Что называют «списком» в MS Excel? Можно ли считать список базой данных?

2. Назовите основные операции, которые можно выполнять с данными, организованными в виде списков.

3. Что такое «сводные таблицы» и для чего они нужны?

4. Как организовать выбор значений из предложенного перечня для контроля правильности ввода данных?

5. Как связаны операции Сортировка и Промежуточные итоги?

6. Какие итоговые функции можно использовать для нечисловых данных?

7. В чем суть операции Фильтрации?

8. Какой вид фильтра является наиболее «гибким»?

9. Какими логическими операндами соединяются условия в фильтре?

10. Как построить новый список, с записями, удовлетворяющими условиям фильтра?

Задачи

Данные о сотрудниках компании организованы в виде списка в MS Excel. В заголовке списка: ФИО сотрудника, название подразделения, заработная плата, пол, количество детей и др.

Требуется:

- Определить количество сотрудников в каждом подразделении.
- Определить среднюю заработную плату в каждом подразделении
- Сформировать список многодетных отцов (сотрудников-мужчин, имеющих 3-х и более детей)
- Проанализируйте список с помощью инструмента «Сводные таблицы».
- Постройте максимальное количество диаграмм с результатами анализа. Придумайте заголовки к диаграммам.

Раздел 3.

Типовые оценочные материалы по теме 8

Вопросы для опроса

1. Дайте определение базы данных.

2. Приведите пример задачи обработки больших объемов структурированных данных, для которой нецелесообразно создавать базу данных?

3. Можно ли считать базой данных список в Excel? Обоснуйте ответ.

4. Каково назначение СУБД?

5. Что такое «ключ» в базах данных? Каково назначение первичного ключа? Какой ключ называют составным?

6. Что называют индексом? Для чего создаются индексы? Как связаны между собой «ключ» и «индекс»?

Типовые оценочные материалы по теме 9

Вопросы для опроса

1. Что называют моделью данных?

2. Что представляет собой реляционная модель данных?

3. Дайте определение «отношения».

4. Что такое «домен»? Назовите известные вам способы задания домена.

5. Что называют «кортежем»?

6. Какими свойствами должна обладать реляционная модель данных?

7. Как соотносятся понятия: «отношение», «кортеж», «домен», «строка», «таблица», «столбец», «запись», «поле», «атрибут»?

8. Назовите основные операции реляционной алгебры, применимые к отношениям, позволяющие выполнить запросы на выборку данных из двух связанных таблиц?

9. Что понимают под «целостностью данных» в базах данных?

10. Как в реляционных базах данных обеспечивается целостность по значению, по ключу?

11. Что понимают под «ссылочной целостностью»?

Типовые оценочные материалы по теме 10

Вопросы для опроса

1. Что называют предметной областью при проектировании БД? Как определяются ее границы?
2. Что называют концептуальной моделью предметной области? Для каких целей она служит?
3. Назовите достоинства и недостатки ER-моделирования.
4. Перечислите основные компоненты модели «сущность – связь» (ER-модели).
5. Что следует выделять в качестве самостоятельного объекта в ER-модели?
6. Какие разновидности связей между объектами выделяют в ER-модели? Как определить тип связи?
7. Приведите пример из любых предметных областей для каждого типа связи.
8. Опишите общий алгоритм преобразования ER-модели в реляционную модель данных.
9. Какие типы атрибутов преобразуются в отдельное отношение?
10. Какие типы связи преобразуются в отдельное отношение?
11. Как реализуется связь 1:M при переходе от ER-модели к реляционной?

Варианты контрольной работы по теме 10

Строительная компания

Строительная компания ведет работы одновременно на нескольких объектах по разным адресам. В компании работают рабочие разных специальностей. Рабочий может быть назначен на любой объект много раз на разное количество дней. Заработная плата рабочего зависит от его специальности (ставка в день), опыта работы (повышающий коэффициент) и количества отработанных дней.

Семантические ограничения:

- *В один день рабочий может быть назначен только на один объект.*
- *Рабочий имеет только одну специальность.*

Требуется спроектировать базу данных для учета распределения рабочих по объектам, что позволит получить следующую информацию:

1. Список и количество рабочих, занятых в указанный день на указанном объекте.
2. Перечень объектов, на которых работал один рабочий, с указанием даты назначения и количества дней.
3. Список рабочих по каждой специальности.
4. Наиболее востребованные специальности.
5. Заработную плату рабочего за указанный период.
6. Список рабочих с указанием специальности, не занятых ни на каком объекте.

Постройте ER-модель и преобразуйте ее к реляционному виду. Обоснуйте выбор первичных и внешних ключей

Типовые оценочные материалы по теме 11

Вопросы для опроса и обсуждения

1. В чем смысл нормализации отношений?
2. Что называют функциональной зависимостью? Какие функциональные зависимости атрибутов в отношении устраняются в процессе нормализации?
3. Дайте определение 1, 2 и 3 нормальным формам.
4. Опишите алгоритм приведения к 1 нормальной форме. Какие отношения нужно приводить к 1НФ? Приведите пример.
5. Какие отношения нужно приводить ко 2НФ? Опишите алгоритм. Приведите пример.
6. Какие отношения нужно приводить к 3НФ? Какие функциональные зависимости устраняются при этом? Опишите алгоритм. Приведите пример.

Типовые оценочные материалы по теме 12

Вопросы для опроса и обсуждения

1. Каково назначение SQL? Каковы его компоненты?
2. Какой оператор служит для указания условий на выборку данных? Какие его составляющие являются обязательными для всех запросов?
3. Какие операции реляционной алгебры лежат в основе составления запросов на выборку?
4. Для чего в SQL-запросах используются итоговые (агрегатные) функции? Приведите пример такого запроса.
5. Приведите пример запроса, результатом которого будет одно число.
6. Как в операторе SELECT указываются условия соединения таблиц?
7. Приведите пример запроса (опишите словами), в котором следует использовать предложение HAVING.

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС-2	Способен осуществлять сбор и анализ данных, в том числе из открытых источников, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных инструментов	ОПК ОС-2.3	Формирование базовых цифровых навыков для информационного и документационного обеспечения профессиональной деятельности
ОПК ОС-5	Способен использовать при решении профессиональных задач современные информационно-коммуникационные технологии и программные средства	ОПК ОС-5.4	Способность осуществлять выбор информационных технологий и программных средств для решения управленческих задач
ОПК ОС-6	Способен осуществлять информационное и цифровое взаимодействие на основе безопасного использования информационно-коммуникативных технологий	ОПК ОС-6.2.	способность осуществлять выбор информационных и цифровых технологий с учетом их безопасности для взаимодействия во внутренней и внешней среде

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания

ОПК ОС-2.3	Способен применять базовые цифровые навыки для документального и информационного обеспечения профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует: - навыки работы с основными компьютерными программами и сервисами; - умение создать деловой документ с помощью универсальных программных средств; - умение использовать и создавать шаблоны документов; - умение использовать технологии слияния (рассылки); - навыки совместной работы с электронным документом в режиме рецензирования - текст хорошо структурирован, структура отражена в оглавлении, использован инструмент стилей, средства акцентирования; - таблицы и рисунки пронумерованы, имеют названия; - титульный лист и колонтитулы оформлены в соответствии с требованиями; - соблюдены правила цитирования и оформления сносок; - библиографический список составлен в соответствии с требованиями, правильно оформлены ссылки на электронные источники; - составлен отчет о проверке текста в академической системе «Антиплагиат»

ОПК ОС-5.4	Способен решать управленческие задачи с использованием информационных технологий и программных средств	- при решении задач данные организованы верно; - выбран оптимальный способ (инструмент) решения; - для расчетов составлены формулы, содержащие арифметические и логические выражения; - встроенные функции использованы по назначению; - название диаграммы отражает основную идею, тип диаграммы выбран в соответствии с типом сравнения; - отсутствует визуальный и информационный шум; - по диаграмме сформулированы выводы; - при построении списка данные структурированы верно; - при вводе данных проводится проверка на выполнение заданных условий, выбор значений из списка; - использована технология сортировки, я созданы группы, выведены промежуточные итоги; - использована технология фильтрации, созданы новые списки, удовлетворяющие сложным критериям отбора записей; - для анализа данных использован инструмент «Сводные таблицы», предложено несколько вариантов структуры сводной таблицы; - продемонстрировано умение решать задачи на подбор параметра и с использованием таблиц подстановки данных. - сформулированы требования к базе данных со стороны пользователей; - построена формальная модель предметной области (ER-модель); - ER-модель преобразована в реляционную модель данных; - модель данных отвечает требованиям нормальных форм; - логическая модель реализована в среде универсальной СУБД (MS Access); - спроектированы различные типы структурированных запросов, отчетов; - созданы экранные формы; - спроектирован пользовательский интерфейс с использованием элементов управления

ОПК ОС-6	Способен выбирать информационные и цифровые технология с учетом их безопасности для взаимодействия во внутренней и внешней среде	на уровне умений: - знает информационные и цифровые технологии в профессиональной сфере - знает критерии безопасности информационных и цифровых технологий на уровне умений: - умеет выбирать информационные и цифровые технологии для решения профессиональных задач с учетом их безопасности на уровне навыков: - использует информационные и цифровые технологии для осуществления взаимодействия во внутренней и внешней среде

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине включает:
зачет с оценкой.

Зачетное задание по Разделу 1
Оформление реферата, статьи, аналитической записки

Составьте текст реферата или статьи на любую тему из области информатики и информационных технологий, используя информацию из открытых источников.

Объем готовой работы – около 10 страниц.

Оформленная работа должна содержать:

- Титульный лист
- Оглавление
- Таблицы
- Рисунки (схемы или формулы)
- Сноски
- Приложения
- Список источников
- Отчет о проверке в системе «Антиплагиат» (скриншот отчета со ссылками на заимствованные источники и Приложение к справке с объяснениями)

Оценивается также умение:

- использовать приемы, позволяющие структурировать текст
- применять встроенные стили или создавать собственные
- подбирать шрифты для различных фрагментов документа
- оформлять список источников по правилам актуального ГОСТа.

Зачетное задание по Разделу 2

А. Имеется список сотрудников некоторой организации.

1. Требуется рассчитать оклад и надбавку за стаж каждому сотруднику:

Оклад=базовый оклад*коэффициент, зависящий от должности (справочная таблица)

Надбавка за стаж больше 10 лет равна 10% от оклада.

2. Посчитайте, какой процент сотрудников получают надбавку за стаж.

3. Используя возможности условного форматирования, выделите цветом фамилию сотрудника с максимальным и минимальным стажем работы.

Используйте функции ВПР(), ЕСЛИ(), СЧЁТЕСЛИ()

Б. В список сотрудников добавьте название отдела, дату рождения, пол, количество детей.

Используя инструменты работы со списками, найдите следующую информацию:

1. Количество сотрудников в каждом отделе.
2. Среднюю заработную плату по отделам.
3. Средний возраст сотрудников по отделам.
4. Сформируйте список сотрудников в возрасте от 25 до 35 лет.
5. Сформируйте список сотрудников мужского пола, имеющих 3-х и более детей (многодетных отцов)

Какую еще информацию можно извлечь из предложенных данных?

Какую информацию можно получить с помощью сводных таблиц?

Представьте какие-либо результаты в виде диаграммы, сформулируйте смысловой заголовок, сделайте выводы.

Пример экзаменационного билета

Вариант 1

1. Что называют «доменом» в реляционных базах данных? Какие способы задания доменов в MS Access Вы знаете?
2. Верно ли утверждение, что при преобразовании ER-модели в реляционную модель для отношений, соответствующих агрегированным объектам, ключ будет составным? Приведите примеры.
3. Приведите пример отношения, в котором имеется неполная функциональная зависимость какого-либо элемента данных от ключа. Какие преобразования нужно сделать, чтобы исключить такую зависимость?
4. Известно, что при составлении SQL-запроса на отбор данных в реляционных базах данных возможно использование итоговых (агрегатных) функций. О каких функциях идет речь? Приведите примеры запросов.

Вариант 2

1. В чем суть ограничения целостности по ссылкам в реляционных БД? Какие еще ограничения целостности Вы знаете?
2. Какие типы атрибутов (свойств) информационных объектов при переходе от ER-модели к реляционной модели преобразуются в отдельное отношение? Приведите примеры.
3. Для устранения каких недостатков в организации данных нужно проводить нормализацию отношений при проектировании реляционных баз данных?
4. Можно ли в предложении SELECT выбирать данные из несвязанных таблиц? Обоснуйте ответ.

Задание к проектной работе

Тема: «Проектирование и создание реляционной базы данных для конкретной предметной области»

Цель: применение теоретических знаний при проектировании структуры БД, получение навыков создания базы данных в среде MS Access.

Пояснительная записка к проектной работе должна содержать следующие разделы:

1. Постановка задачи

В этом разделе в общих чертах перечисляются требования к БД (для получения какой выходной информации создается база данных, какой анализ данных может быть выполнен и т.п.). Студент самостоятельно выбирает предметную область, в которой создается БД.

2. Описание предметной области

Этот раздел должен содержать:

- описание процессов, происходящих в предметной области;

- описание источников входных данных;
- определение круга лиц, имеющих доступ к БД, описание их функциональных задач;
- определение периодичности получения выходной информации;
- описание выявленных семантических ограничений.

В результате проведенного анализа предметной области должен быть определен состав БД (перечень элементов данных, которые необходимо хранить в БД, для получения требуемой выходной информации).

3. Построение инфологической модели предметной области

В этом разделе нужно:

- построить ER-диаграмму, соответствующую выявленным в предметной области информационным объектам и связям между ними;
- преобразовать ER-диаграмму к реляционному виду (системе взаимосвязанных отношений). Каждый шаг объяснить.
- проверить полученные отношения на соответствие 3 нормальной форме.

4. Результаты работы

Кроме перечисленных выше разделов, в пояснительной записке к проектной работе нужно привести распечатку результатов создания БД в среде СУБД MS Access (скриншоты с комментариями), а именно:

- структуру и содержание всех таблиц (пояснить необходимость использования подстановок для ввода значений в поля, являющиеся внешними ключами);
- схему данных;
- структуру и результаты всех запросов (должно быть не менее 5-ти запросов на выборку разных типов, таких как: к одной и нескольким связанным таблицам, с вычисляемыми полями, с группировкой данных, с использованием агрегатных функций и т.п.);
- распечатать каждый запрос в виде SQL-предложения. Уметь объяснить его структуру;
- структуру всех отчетов и сами отчеты;
- описание всех созданных форм: назначение, задействованные таблицы, распечатки экранов.
- Скриншот навигационной формы.

Пояснительная записка к проектной работе должна содержать также титульный лист, оглавление. При оценке учитывается качество оформления отчета.

Шкала оценивания (1 семестр, зачет)

85-100 баллов	- текст хорошо структурирован, структура отражена в оглавлении, использован инструмент стилей, средства акцентирования; - таблицы и рисунки пронумерованы, имеют названия; - титульный лист и колонтитулы оформлены в соответствии с требованиями; - соблюдены правила цитирования и оформления сносок; - библиографический список составлен в соответствии с требованиями, правильно оформлены ссылки на электронные источники; - составлен отчет о проверке текста в академической системе «Антиплагиат» - при решении задач данные организованы верно; - выбран оптимальный способ (инструмент) решения; - для расчетов составлены формулы, содержащие арифметические и логические выражения; - встроенные функции использованы по назначению; - при построении списка данные структурированы верно; - при вводе данных проводится проверка на выполнение заданных условий, выбор значений из списка; - использована технология сортировки, созданы группы, выведены промежуточные итоги; - использована технология фильтрации, созданы новые списки, удовлетворяющие сложным критериям отбора записей;

	- для анализа данных использован инструмент «Сводные таблицы», предложено несколько вариантов структуры сводной таблицы; - название диаграммы отражает основную идею, тип диаграммы выбран в соответствии с типом сравнения; - отсутствует визуальный и информационный шум; - по диаграмме сформулированы выводы
84-70 баллов	Задание выполнено с недочетами, однако студент на зачете самостоятельно исправляет ошибки
69-55 баллов	Задание выполнено с существенными недочетами, студент на зачете исправляет ошибки под руководством преподавателя
Менее 55 баллов	Задание выполнено с существенными недочетами, студент на зачете не может самостоятельно исправить ошибки

Шкала оценивания (2 семестр, зачет с оценкой)

85-100 баллов	Ответы на все вопросы билета даны, сформулированы корректно, подкреплены собственными адекватными примерами
84-70 баллов	Ответы на все вопросы билета даны, но есть некоторые упущения и/или некорректность, приведены примеры, но не всегда адекватные вопросу
69-55 баллов	Даны ответы не на все вопросы билета или не все ответы верны, корректны и подкреплены собственными примерами
Менее 55 баллов	Ответы более, чем на половину вопросов билета неверны или не даны вовсе, примеры не приведены или не соответствуют вопросу

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Методические указания по самостоятельной работе

В 1 семестре на зачете студент демонстрирует выполненное дома задание (оформленный в соответствии с требованиями реферат). Если все требования соблюдены, то внесение в документ редакторских правок (добавление или удаление фрагментов и пр.) не приводит к существенному изменению оформления, что также должен продемонстрировать студент на зачете.

Во 2 семестре на зачете выполняется задание, состоящее их 2-х частей: расчетная задача и аналитическая. В качестве расчетных задач используются задания, аналогичные приведенным в п. 4.2 в разделе 2. Для выполнения аналитического задания студентам представляются данные, оформленные в виде списка, и требуется применить все изученные методы для анализа этих данных. Результаты представить в виде диаграмм с содержательными заголовками. Защищается выполненная проектная работа на тему: «Проектирование и создание базы данных в конкретной предметной области». Предметную область студент выбирает самостоятельно и согласовывает задание с преподавателем. На защите студент демонстрирует работающую базу данных и отвечает на вопросы (как правило, в комиссии по защите 2 преподавателя).

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Рекомендации по оформлению реферата:

1. Текст реферата должен быть хорошо структурирован: сформированы абзацы, выделены заголовки разных уровней, перечисления оформлены списком, использованы таблицы.
2. Перед тем, как переходить к форматированию текста, отмените форматирование всего текста, применив ко всем абзацам стиль Обычный. Стиль Обычный должен устанавливать следующие параметры форматирования:

Шрифт: Times New Roman, 12-14

Абзац: выравнивание «по ширине», «красная строка», междустрочный интервал – больше одинарного, но меньше полуторного, интервал между абзацами ~ 6 пт.

3. Поля устанавливаются так: верхнее, нижнее, левое – 2 см, правое – 1 см.

4. В реферат нужно вставить 2-3 рисунка.

5. Сноски в конце страницы со сквозной нумерацией.

6. Титульный лист нужно добавить в начало документа. Он должен быть в одном файле с текстом реферата. Титульный лист оформляется по образцу

7. В документе должна быть установлена сквозная нумерация страниц. Номера страниц размещаются в нижнем колонтитуле справа или по центру. На титульном листе номер не печатается.

8. В верхнем колонтитуле нужно разместить название работы или логотип и название института. Целесообразно отделить колонтитул от основного текста горизонтальной линией.

9. В приложение можно поместить схему или большую таблицу. Лист приложения должен иметь ориентацию Альбомная. При этом номера страниц и колонтитулы должны быть такими же, как во всем документе.

10. После приложения размещается список использованных источников: печатные работы и Интернет-источники (не только адрес в сети, но и название ресурса). Список источников размещается на странице с ориентацией Книжная.

11. Содержание должно включать все заголовки (создайте как минимум 2 уровня).

Методические рекомендации по выполнению практического задания

Рекомендации по выполнению проектной работы

1. Постановка задачи

В этом разделе в общих чертах перечисляются требования к БД (для получения какой выходной информации создается база данных, какой анализ данных может быть выполнен и т.п.).

Студент самостоятельно выбирает предметную область, в которой создается БД. При этом следует руководствоваться тем, что в базе данных будут фиксироваться и сохраняться сведения о каких-либо событиях, характеризующих процессы, происходящие в предметной области (оказание услуги, поступление товара, выдача книги, прием у врача и т.п.)

2. Описание предметной области

Этот раздел должен содержать:

- описание процессов, происходящих в предметной области;
- описание источников входных данных;
- описание регламентированных запросов;
- определение круга лиц, имеющих доступ к БД, описание их прав и обязанностей;
- определение периодичности получения выходной информации;
- описание выявленных семантических ограничений.

В результате проведенного анализа предметной области должен быть определен состав БД (перечень элементов данных, которые необходимо хранить в БД, для получения требуемой выходной информации). Далее встает вопрос о том, как объединить эти элементы данных в таблицы и связать их между собой. Эта задача решается на этапе концептуального проектирования (построения ER – модели).

3. Построение инфологической модели предметной области

В этом разделе нужно:

- построить ER-диаграмму, соответствующую выявленным в предметной области информационным объектам и связям между ними;
- преобразовать ER-диаграмму к реляционному виду (системе взаимосвязанных отношений). Каждый шаг объяснить.
- Обосновать выбор ключевых полей. Отметить внешние ключи. Указать, какие семантические ограничения использовались.

Особое внимание при построении инфологической модели следует обратить на выявление информационных объектов. При этом можно руководствоваться тем соображением, что информационный объект представляется множеством его «экземпляров», каждый из которых может быть описан одинаковым набором атрибутов (свойств).

Для приведения полученной инфологической модели к реляционному виду используйте методику, изложенную в учебнике С.М. Диго Базы данных.

4. Проверка соответствия полученных отношений третьей нормальной форме.

В этом разделе нужно доказать, что полученные на предыдущем шаге отношения находятся в третьей нормальной форме, т.е. в них отсутствуют неполные и транзитивные функциональные зависимости между атрибутами.

5. Результаты работы

Кроме перечисленных выше разделов, в пояснительной записке к проектной работе нужно привести распечатку результатов создания БД в среде СУБД MS Access, а именно:

- структуру и содержание всех таблиц;
- схему данных;
- структуру и результаты всех запросов (должно быть не менее 5-ти запросов разных типов, таких как: к одной и нескольким связанным таблицам, с вычисляемыми полями, с группировкой данных и т.п.)
- распечатку каждый запрос в виде SQL-предложения. Уметь объяснить его структуру.
- структуру всех отчетов и сами отчеты.
- описание всех созданных форм: назначение, задействованные таблицы, распечатки экранов. Если разрабатывалась кнопочная форма, привести описание всех пунктов меню.

Все результаты, кроме отчетов, представляются в виде скриншотов с необходимыми комментариями.

Пояснительная записка к проектной работе должна содержать также титульный лист, оглавление. При оценке будет учитываться качество оформления отчета.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1 Основная литература

1. Диамандис П., Котлер С. Будущее быстрее, чем вы думаете. Как технологии меняют бизнес, промышленность и нашу жизнь [пер. с англ.]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 336 с.
2. Сибел Т. Цифровая трансформация. Как выжить и преуспеть в новую эпоху [пер. с англ.]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 256 с.
3. Уайт Т. Чего хочет бизнес от IT. Стратегия эффективного сотрудничества руководителей бизнеса и IT-директоров: [пер. с англ.]. - М.: Гревцов, 2007.
4. Акперов И.Г., Сметанина А.В., Коноплева И.А. Информационные технологии в менеджменте. М., ИНФРА-М, 2018.

6.2 Дополнительная литература

1. Introduction to Information Technology for Managers https://alison.com/course/introductionto-information-technology-for-managers - бесплатный онлайнкурс.

2. Информационные технологии в менеджменте (управлении): учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Д. Романова [и др.]; под общ. ред. Ю.Д. Романовой. М.: Юрайт, 2016. — 478 с. Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/83FA090E-42CC-498B-8011-BF3693B45523Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / под науч. ред. О.И. Шкаратана. М.: ГУ ВШЭ, 2000.
3. Болдуин Ричард: Великая конвергенция. Информационные технологии и новая глобализация. М., Дело, 2018.
4. Вайгенд Андреас BIG DATA. Вся технология в одной книге. М., Эксмо, 2017.
5. Кейс Стив. Третья волна интернета. Какими качествами должен обладать предприниматель будущего. М., Эксмо, 2017
6. Кон М. Scrum: гибкая разработка ПО. М.: «Вильямс», 2018.
7. Могайар Уильям Блокчейн для бизнеса. М., Эксмо, 2017.
8. PMBoK 5th ed. http://pm-files.com/sites/default/files/file/C/C-1/C-1-1/pmbok_5th_2013_rus.pdf
9. Документация по работе с MS Azure https://docs.microsoft.com/ru-ru/azure/
10. Reynolds George. Information Technology for Managers. 2nd Edition 2016.
11. ISO/IEC 20000-1, 2 Information technology — Service management — Part 1 and 2: Service management system requirements. 2010, Part 2: Code of practice. 2012.

6.3 Нормативные правовые документы:

- Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу
- ГОСТ Р 7.0.8-2013 «Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения».
- ГОСТ Р ИСО 15489-1-2007 «Управление документами. Общие требования»
- ГОСТ Р 7.0.97-2016 «Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов»
- Федеральный закон от 27.07.2006 № 146-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации»

6.4 Интернет-ресурсы

1. http://citforum.ru – раздел СУБД, Учебные пособия и обзоры.
2. www.planetaexcel.ru/ - сайт проекта «Планета Excel» - приемы, советы, видео-уроки
3. http://obzory.hr-media.ru/cifrovye_navyki_sotrudnika – «Обучение цифровым навыкам» Аналитический отчет АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка.

6.5. Иные источники

1. Бекаревич Ю.Б., Пушкина Н.В. Самоучитель по Access 2010, БЧВ-Петербург, 2011.
2. Диго С.М. Базы данных. Проектирование и использование. Учебник – М.: «Финансы и статистика», 2005.
3. Карпова Т. С. «Базы данных: модели, разработка, реализация». Учебное пособие. Спб.: Питер, 2002, главы 1-8.

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации

(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.13 Самоменеджмент
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Москва, Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

к.филол.н., преподаватель
кафедры менеджмента ИБДА — Шамис Е.М.

к.э.н., доцент кафедры
экономики и менеджмента
Челябинского филиала РАНХиГС — Владыкина Л.Б

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент — Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Самоменеджмент»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Самоменеджмент»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 9

5. Методические материалы по освоению дисциплины....12

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет……14

6.1.Основная литература 14

6.2.Дополнительная литература....14

6.3.Нормативные правовые документы 15

6.4 Интернет-ресурсы 15

6.5. 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 образовательной программы

1.1. Дисциплина **Б1.О.13 Самоменеджмент** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-6	Способен выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС-6.2	Способность к самодиагностике и выработке стратегии личностного роста и персонального развития

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-6.2	на уровне знаний - Как быть «цельной личностью» - Какие стратегии персонального развития существуют - Как действуют менеджеры и лидеры

		- Как быть хорошим менеджером своей жизни - Как работает коммуникация - Как работает мотивация - Как работает креативность - Как принимать решения и управлять временем - Как справляться со стрессом
		<u>на уровне умений</u> - Как разрабатывать план личного развития - Как делать самодиагностику - Как делать самопрезентацию - Как описывать свои сильные, слабые стороны, уникальность - Как работать с идеями и персональной креативностью - Как давать обратную связь - Как рассказывать истории (storytelling) - Как задавать вопросы, которые способствуют хорошей коммуникации - Как ставить цели и принимать решения
		<u>на уровне навыков</u> - Как задавать вопросы на понимание и уточнение ситуации - Как работать с идеями - Как делать самопрезентацию

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., *81 астрономический час, 108 академических часов.*

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

- ✓ очная форма обучения – 81 час, в том числе:
  - лекционные занятия – 12 часов
  - практические занятия – 12 час

Самостоятельная работа студентов – 57 часов.

- ✓ очно-заочная форма обучения - 81 час, в том числе:
  - лекционные занятия – 6 часа;
  - практические занятия –12 часов

Самостоятельная работа студентов – 63 часа.

- *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:
  - лекционные занятия – 16 часов
  - практические занятия – 16 часов

Самостоятельная работа студентов – 76 часов.

- ✓ очно - заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:
  - лекционные занятия – 8 часа;
  - практические занятия – 16 часов

Самостоятельная работа студентов – 84 часов.

- количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.О.13 **Самоменеджмент**, предназначена для студентов очной и очно-заочной форм обучения 2-го курса, изучается в 4 семестре.

– дисциплина опирается *на* знания, умения, навыки, полученные в период изучения дисциплин Б1.О.08 Общий менеджмент, Б1.В.03 Психология управления, Б1.О.17 Организационное поведение;

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет (для очной и очно-заочной форм обучения).

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или 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	Введение. Управление собой и эффективный менеджер, лидер, собственник 21-го века: цельная личность и к чему стремиться.	10	2		2		7	нет
Тема 2	Менеджмент и самоменеджмент. Самодиагностика и как быть хорошим менеджером своей жизни.	12	2		2		8	Обсуждение
Тема 3	Менеджер: как делать презентации и самопрезентации.	10	1		1		8	Опрос (Устная презентация)
Тема 4	Менеджмент и лидерство: стратегии персонального развития; успех, уровни лидерства и ответственность.	10	1		1		8	Обсуждение
Тема 5	Стресс-менеджмент и как сказать нет.	10	1		1		8	Обсуждение
Тема 6	Стратегии персонального развития: креативность и работа с идеями анализ и управление знаниями, самодиагностика	12	2		2		8	Нет
Тема 7	Управление самомотивацией и поведением.	12	2		2		8	Д
Тема 8	Управление стрессом.	9	1		1		7	Нет
Тема 9	Эффективная коммуникация: как доносить информацию и давать обратную связь.	11	2		2		7	Обсуждение

№ п/п	Наименование тем и/или 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 10	Эффективная коммуникация: управление сетями контактов и план персонального развития.	11	2		2		7	Д (Устная обратная связь в группе)
Промежуточная аттестация								**Зачет (Т, ГП)**
Всего:		**108**	**16**		**16**		**76**	

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или 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	Введение. Управление собой и эффективный менеджер, лидер, собственник 21-го века: цельная личность и к чему стремиться.	10			2		8	нет
Тема 2	Менеджмент и самоменеджмент. Самодиагностика и как быть хорошим менеджером своей жизни.	12			2		10	Обсуждение
Тема 3	Менеджер: как делать презентации и самопрезентации.	10	1		1		8	Опрос (Устная презентация)
Тема 4	Менеджмент и лидерство: стратегии персонального развития; успех, уровни лидерства и ответственность.	10	1		1		8	Обсуждение
Тема 5	Стресс-менеджмент и как сказать нет.	10	1		1		8	Обсуждение
Тема 6	Стратегии персонального развития: креативность и работа с идеями анализ и управление знаниями, самодиагностика	11	1		2		8	Нет
Тема 7	Управление самомотивацией и поведением.	11	1		2		8	Д
Тема 8	Управление стрессом.	10	1		1		8	Нет
Тема 9	Эффективная коммуникация:	13	1		2		10	Обсужден

№ п/п	Наименование тем и/или 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**		
	как доносить информацию и давать обратную связь.							ие
Тема 10	Эффективная коммуникация: управление сетями контактов и план персонального развития.	11	1		2		8	Д (Устная обратная связь в группе)
Промежуточная аттестация								**Зачет (Т, ГП)**
Всего:		**108**	**8**		**16**		**84**	

Примечание:
** – формы текущего контроля успеваемости:*
Опрос (О); Дискуссия (Д)
Обсуждение

Содержание дисциплины

Тема 1. Введение. Управление собой и эффективный менеджер, лидер, собственник 21-го века: цельная личность и к чему стремиться.

Управленческая деятельность в 21-м веке и осознание необходимости развития навыков самоменеджмента для успешного развития. Определение задач курса для себя. Определение понятия «цельной личности» и причин, почему к ней нужно стремиться.

Тема 2. Менеджмент и самоменеджмент. Самодиагностика и управление временем: как быть хорошим менеджером своей жизни

Задачи менеджмента и самоменджмента для менеджера, лидера, собственника в 21-м веке. Динамика изменений и глобальной конкуренции в 21-м веке. Основные качества и компетенции менеджера. Теория поколений как инструмент менеджмента и самоменеджмента. Понятие сфер деятельности. Переходное время. Планирование личного переходного времени.

Тема 3. Менеджер: как делать презентации и самопрезентации.

Изменение коммуникации в 21 веке – новые запросы и особенности. Инструменты коммуникации. Коммуникация в разных культурах. Презентации и самопрезентации – цели, результаты, инструменты. Сторителлинг как технология качественной коммуникации.

Тема 4. Менеджмент и лидерство: стратегии персонального развития; успех, уровни лидерства, уникальность и ответственность.

Менеджер, собственник и лидер – выбор стратегии поведения и персонального развития в зависимости от целей и задач. Теории лидерства и выбор стратегии персонального развития. Теория Эйзенхауэра. Как определить успех – личный и групповой. Ответственность и уникальность – как они влияют на технологии лидерства.

Тема 5. Стресс-менеджмент и как сказать нет.

Понятие стресса и стресс-менеджмента. Характеристики стресса. Стратегии предотвращения и управления стрессом. Понятие о зонах комфорта и их влиянии на эффективность деятельности. Ситуации, когда сказать «нет» и как это сделать.

Тема 6. Стратегии персонального развития: креативность и работа с идеями; анализ и управление знаниями, самодиагностика.
Подходы карьерного, профессионального, личностного роста и стратегии персонального развития. Вызовы на пути к этому. Понятия гибкость, творчество, креативность, выбор стратегии своего личного обучения и развития. Обучение в течение всей жизни. Инструменты креативности в жизни и развитии. Знание и познание. Разные формы управления знаниями. Языковые картины мира и как они помогают управлять знаниями. Понятие самодиагностики и ее взаимосвязь с управлением собой.

Тема 7. Управление самомотивацией и поведением.
Понятие мотивации и самомотивации. Теории мотивации. Индивидуальные особенности мотивации и индивидуальный план развития.
Поведенческая экономика как инструмент мотивации.

Тема 8. Управление стрессом.
Уровень стресса и практические инструменты предотвращения и управления стрессом.

Тема 9. Эффективная коммуникация: как доносить информацию и давать обратную связь.
Общение и коммуникация. Задачи коммуникации в бизнесе и жизни. Теории коммуникации (Э.Берна, Приемник-Передатчик, Айсберг). Дистанции и уровни общения. Восприятие человека разными людьми. Окно Джогари и обратная связь. Диагностика: как меня воспринимают.

Тема 10. Эффективная коммуникация: управление сетями контактов и план персонального развития.
Сети контактов и как ими управлять, как их развивать. Организация своего пространства коммуникации. Самоменеджмент - перспективы использования полученных знаний и развития умений. Как это поможет мне быть более конкурентоспособным в 21 веке – веке глобальной конкуренции. Работа с индивидуальным планом развития. Вопросы – ответы.

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

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.13 «Самоменеджмент»** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Введение. Управление собой и эффективный менеджер, лидер, собственник 21-го века: цельная личность и к чему стремиться.	Нет
Тема 2. Менеджмент и самоменеджмент. Самодиагностика и как быть хорошим менеджером своей жизни.	Устное обсуждение
Тема 3. Менеджер: как делать презентации и самопрезентации.	Опрос
Тема 4. Менеджмент и лидерство: стратегии персонального развития; успех, уровни лидерства и ответственность.	Обсуждение
Тема 5. Стресс-менеджмент и как сказать нет	Обсуждение
Тема 6. Стратегии персонального развития: креативность и работа с идеями; анализ и управление знаниями, самодиагностика.	Нет

Тема 7. Управление самомотивацией и поведением.	Дискуссия
Тема 8. Управление стрессом.	Нет
Тема 9. Эффективная коммуникация: как доносить информацию и давать обратную связь.	Обсуждение
Тема 10. Эффективная коммуникация: управление сетями контактов и план персонального развития.	Дискуссия

Форма промежуточной аттестации – зачет. Зачет проводится в устной форме.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по темам текущего контроля

Тема 2. Менеджмент и самоменеджмент. Самодиагностика и как быть хорошим менеджером своей жизни. – Обсуждение (Что значит быть хорошим менеджером для себя и для других? Актуальность самодиагностики.)

Тема 3. Менеджер: как делать презентации и самопрезентации. – опрос

Вопросы для опроса:

1. Какие изменение коммуникации в 21 веке – новые запросы и особенности.
2. Современные инструменты коммуникации.
3. В чем особенности коммуникация в разных культурах.
4. Как эффективно выстроить презентации и самопрезентации
5. В чем заключаются цели самопрезентации и какие популярные инструменты используют
6. Сторителлинг как технология качественной коммуникации.

Тема 4 Менеджмент и лидерство: стратегии персонального развития; успех, уровни лидерства и ответственность. Обсуждение (Какие современные стратегии, применяются при персональном развитие? Почему лидерство связано с ответственностью?)

Тема 5. Менеджмент и лидерство: успех, уровни лидерства и ответственность. – Обсуждение (Что значит быть настоящим лидером своей жизни? Какие внутренние конфликты сопровождают лидера)

Тема 7. Стратегии персонального развития: креативность и работа с идеями. – Дискуссия (Как создать лучшие условия для появления идей? Почему у персонала популярно высказывание «Инициатива наказуема»)

Тема 9. Эффективная коммуникация: как доносить информацию и давать обратную связь. – Обсуждение (Как дать хорошую обратную связь, чтобы она была полезна другому человеку?)

Тема 10. Эффективная коммуникация: управление сетями контактов и план персонального развития. Дискуссия (Заключение: как я буду применять эти знания для своего персонального развития. Что было очень актуально и важно для меня. Над чем необходимо работать).

Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-6	Способен выстраивать и реализовывать траекторию	УК ОС-6.2	Способность к самодиагностике и выработке

	саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни		стратегии личностного роста и персонального развития

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-6.2 Способность к самодиагностике и выработке стратегии личностного роста и персонального развития	Обосновывает траекторию личностного и профессионального роста, основываясь на методах самоменеджмента и самоорганизации (под поставленную задачу)	- характеризует всесторонне слабые и сильные стороны личности в повседневной жизни и профессиональной среде - владеет методами анализа самодиагностики - перечисляет методы самоменеджмента (под поставленную задачу) - объясняет, с чем связаны причины траектории личностного и профессионального роста - характеризует этапы стратегии личностного роста

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета– устного ответа на вопросы

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Вопросы для подготовки к зачету

1. Широта определение понятия «цельной личности» и причин, почему к ней нужно стремиться.
2. Задачи менеджмента и самоменджмента для менеджера, лидера, собственника в 21-м веке. Динамика изменений и глобальной конкуренции в 21-м веке.
3. Основные качества и компетенции менеджера.
4. Понятие сфер деятельности. Переходное время. Планирование личного переходного времени.
5. Изменение коммуникации в 21 веке – новые запросы и особенности. Инструменты коммуникации. Коммуникация в разных культурах.
6. Презентации и самопрезентации – цели, результаты, инструменты.
7. Менеджер, собственник и лидер – выбор стратегии поведения и персонального развития в зависимости от целей и задач.
8. Теории лидерства и выбор стратегии персонального развития. Теория Эйзенхауэра. Как определить успех – личный и групповой.
9. Понятие стресса и стресс-менеджмента. Характеристики стресса. Стратегии предотвращения и управления стрессом.
10. Понятие о зонах комфорта и их влиянии на эффективность деятельности. Ситуации, когда сказать «нет» и как это сделать.
11. Подходы карьерного, профессионального, личностного роста и стратегии персонального развития.
12. Понятие самодиагностики и ее взаимосвязь с управлением собой.
13. Понятие мотивации и самомотивации. Теории мотивации. Индивидуальные особенности мотивации и индивидуальный план развития.
14. Поведенческая экономика как инструмент мотивации.

15. Уровень стресса и практические инструменты предотвращения и управления стрессом.
16. Теории коммуникации (Э.Берна, Приемник-Передатчик, Айсберг).
17. Дистанции и уровни общения. Восприятие человека разными людьми.
18. Окно Джогари и обратная связь. Диагностика: как меня воспринимают.
19. Сети контактов и как ими управлять, как их развивать.
20. Организация своего пространства коммуникации.

Шкала оценивания

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
50-100	*«зачтено»*	Оценка **«*зачтено*»** выставляется студенту, если он: • понимает систему базовых понятий дисциплин; • объясняет стратегии персонального развития существуют • раскрывает процесс коммуникация • характеризует мотивацию • поясняет особенности креативности • описывает порядок решения и управлять временем • объясняет, как справляться со стрессом; • объясняет, как составить план личного развития • может описать процесс самодиагностики • умеет делать самопрезентацию • владеть искусством включения участников команд в генерирование новых, инновационных идей, направленных на совершенствование управления, как организациями, так и самими собой. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют достаточную 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 результаты рубежного контроля демонстрируют низкую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения).

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде разбора кейсов, дискуссий, группового/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины «Теория организации» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;

- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1.Основная литература

1. Бобина Н.В. Самоменеджмент : учебное пособие / Бобина Н.В., Каменская Л.А., Столярова И.Ю.. — Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. — 184 c. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/106589.html (дата обращения: 25.08.2021).
2. Коттон Д. Ключевые модели для саморазвития и управления персоналом. 75 моделей, которые должен знать каждый менеджер / Коттон Д.. — Москва : Лаборатория знаний, 2022. — 321 c. — ISBN 978-5-00101-963-3. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/127707.html (дата обращения: 31.08.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
3. Мудрак С.А. Технологии самоуправления и саморазвития : учебно-методическое пособие для магистрантов / Мудрак С.А.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 93 c. — ISBN 978-5-4497-1046-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/107441.html (дата обращения: 25.08.2021).
4. Сапогова Е.Е. Территория взрослости : горизонты саморазвития во взрослом возрасте / Сапогова Е.Е.. — Москва : Генезис, 2020. — 312 c. — ISBN 978-5-98563-359-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/89328.html (дата обращения: 25.08.2021).

6.2.Дополнительная литература

1. Гладких В.Г. Профессиональное саморазвитие будущего техника в проектом обучении в малой группе : монография / Гладких В.Г., Денисова О.В.. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 240 c. — ISBN 978-5-7410-1609-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/69939.html (дата обращения: 25.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
2. Милорадова Н.Г. Психология саморазвития и самоорганизации в условиях учебно-профессиональной деятельности : учебное пособие для студентов магистратуры, обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент / Милорадова Н.Г., Ишков А.Д.. — Москва : Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2016. — 109 c. — ISBN 978-5-7264-1340-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/54678.html (дата обращения: 25.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
3. Основы самоменеджмента : учебное пособие / Д.В. Запорожец [и др.].. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 120 c. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/92993.html (дата обращения: 25.08.2021).

4. Основы саморазвития личности : учебно-методическое пособие. Для всех направлений подготовки. Уровень - бакалавриат / Л.Г. Бортникова [и др.].. — Сургут : Сургутский государственный педагогический университет, 2016. — 164 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/87015.html (дата обращения: 25.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
5. Севостьянов Д.А. Обратный самоменеджмент : монография / Севостьянов Д.А., Толстова И.Э.. — Новосибирск : Золотой колос, 2019. — 287 с. — ISBN 978-5-94477-248-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/109516.html (дата обращения: 25.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: https://doi.org/10.23682/109516
6. Серков Л.Н. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебно-методическое пособие / Серков Л.Н.. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 84 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/89498.html (дата обращения: 25.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
7. Уилльямс Кэролайн Мой продуктивный мозг: Как я проверила на себе лучшие методики саморазвития и что из этого вышло / Уилльямс Кэролайн. — Москва : Альпина Паблишер, 2018. — 344 с. — ISBN 978-5-9614-6560-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/82622.html (дата обращения: 25.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

6.3.Нормативные правовые документы

не используются

6.4 Интернет-ресурсы

1. Теория поколений в России. - http://rugenerations.su
2. TED – https://www.ted.com/talks

6.5. Иные источники

1. Кови С. Восемь навыков высокоэффективных людей.
2. Кийосаки Р. Богатый ребенок. Умный ребенок.
3. Kaputa Catherine. U R a brand: How smart people brand themselves for business success. – USA, 2014.
4. Алдер Г. Стресс-менеджмент. – М., 2001.
5. Вэнс Э. Илон Маск: Тесла, SpaceX и дорога в будущее. – М, 2016.
6. Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли. – М., 2001.
7. Друкер П. Задачи менеджмента в 21-м веке. – М., 2002.
8. Кэмерон Дж. Путь художника. – М, 2016.
9. Кэмерон Дж. Золотая жила. – М., 2013.
10. Кэш Дж. Как стать творцом своей удачи.
11. Льюис Р.Д. Деловые культуры в международном бизнесе. – М.: Дело, 2001.
12. Максвелл Дж. Воспитай в себе лидера. – М.: ООО «Попурри», 2005.
13. Нордстрем К.А., Риддестрале Й. Бизнес в стиле фанк. Капитал пляшет под дудку таланта. 2008.
14. Полли Берд. Тайм-менеджмент: Планирование и контроль времени. – М., 2001.
15. Талер Р. Новая поведенческая экономика: почему люди нарушают правила традиционной экономики и как на этом заработать.
16. Шамис Е., Никонов Е. Теория поколений: Необыкновенный Икс». – М., Синергия, 2016.

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.
_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВПРИАТА

Управление персоналом организации

(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.14 Культура речи и деловое общение

код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент

код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная форма обучения

формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.филол.н., доцент, доцент кафедры
Лингвистики и профессиональной коммуникации Е.А. Смышляев

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Е.А. Терещук

Рабочая программа дисциплины «***Культура речи и деловое общение»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Культура речи и деловое общение»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоенияпрограммы 4

2. Объем и место дисциплины в структуре ОПВО 6

3. Содержание и структурадисциплины 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации подисциплине 9

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 19

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 20

6.2. Дополнительная литература 21

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 21

6.4. Нормативные правовые документы. 21

6.5. Интернет-ресурсы. 21

6.6. Иные источники 21

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 21

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

1.1. Дисциплина Б1.О.14 **«Культура речи и деловое общение»** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенций
УК ОС-4	Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном(ых) языке.	УК ОС-4.2	способность провести деловую встречу (переговоры) и вести деловую переписку

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ 07.003 □ В деятельность по обеспечению персоналом; ТФ □ В/01.6 сбор информации о потребностях организации в персонале; □ В/02.6 поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; ОТФ 33.012 □ А гарантийное обслуживание услуги по подбору персонала; □ В подбор персонала; ТФ □ АА/02.4	УК ОС – 4.2.	**на уровне знаний:** - виды и особенности письменных текстов, устных выступлений; наиболее употребительную лексику общего языка и базовую терминологию своей профессиональной области; - основные лексические единицы, характерные для устной и письменной деловой коммуникации; - правила и основных составляющих устного и письменного делового этикета. **на уровне умений:** – создание устных и письменных, монологических и диалогических речевых произведений научных и деловых жанров с учетом целей, задач, условий общения, включая научное и деловое общение в среде Интернет; **на уровне навыков:** - владение русским языком как средством межкультурной и межнациональной коммуникации в научной сфере; навыками самостоятельной работы над языком, в том числе с использованием информационных технологий; - владение подготовленной, а также неподготовленной монологической речью в виде резюме, сообщения, доклада; - навык устного монологического высказывания; - навык диалогического высказывания.

поиск и представление работодателю кандидатов для замены работника, не прошедшего испытательный срок; □ 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;		

2. Объем и место дисциплины в структуре ОПВО

Объем дисциплины Б1.О.14 ***«Культура речи и деловое общение»*** составляет 3 ЗЕТ, 108 академических часов (81 астрономический час).

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

- Очная форма обучения: лекции – 16 ак.ч., практические занятия – 16 ак.ч., самостоятельная работа – 76 ак.ч.
- Очно-заочная форма обучения: лекции – 4 ак.ч., практические занятия – 8 ак.ч., самостоятельная работа – 96 ак.ч.

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

- Очная форма обучения: лекции – 12 ас.ч., практические занятия – 12 ас.ч., самостоятельная работа – 57 ас.ч.
- Очно-заочная форма обучения: лекции – 3 ас.ч., практические занятия – 6 ас.ч., самостоятельная работа – 72 ас.ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина ***«Культура речи и деловое общение»*** изучается на 1 курсе во 2 семестре студентами очной, очно-заочной формы обучения.

На этом этапе обучения осуществляется общая подготовка по культуре речи и деловому общению, позволяющая решать задачи межличностного и межкультурного общения.

Дисциплина *опирается на* минимально необходимый объем теоретических знаний в области гуманитарных, общественных дисциплин, изученных студентами в период получения среднего общего образования.

Формы промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

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	КОНС	КОНТР	КСР		
2 семестр										
Тема 1	Понятие современного русского литературного языка. Культура речи, её место в профессиональной компетенции юриста		1		1				8	О, Т, СР
Тема 2	Ортология. Нормативные словари, методика работы с ними		1		1				8	О, Т, СР
Тема 3	Языковая норма. Орфоэпические и акцентологические нормы		2		2				9	О, Т, СР
Тема 4	Лексические нормы современного русского языка		2		2				9	О, Т, СР
Тема 5	Грамматические нормы современного русского языка		2		2				9	О, Т, СР
Тема 6	Орфографические и пунктуационные нормы современного русского языка		2		2				9	О, Т, СР
Тема 7	Функциональные стили русского языка		2		2				8	О, Т, СР
Тема 8	Функционально-стилевая неоднородность современного русского языка		2		2				8	О, Т, СР
Тема 9	Коммуникативные качества речи. Этические нормы речевой культуры		2		2				8	О, Т, СР

Итоговая аттестация									За
Всего	**108**	16		16				76	
Итого по дисциплине:	**108**								

Очно-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**	**КОНС**	**КОНТР**	**КСР**		
2 семестр										
Тема 1	Понятие современного русского литературного языка. Культура речи, её место в профессиональной компетенции юриста		2		1				10	О, Т, СР
Тема 2	Ортология. Нормативные словари, методика работы с ними				1				10	О, Т, СР
Тема 3	Языковая норма. Орфоэпические и акцентологические нормы		2		1				10	О, Т, СР
Тема 4	Лексические нормы современного русского языка				1				10	О, Т, СР
Тема 5	Грамматические нормы современного русского языка				1				10	О, Т, СР
Тема 6	Орфографические и пунктуационные нормы современного русского языка				1				10	О, Т, СР
Тема 7	Функциональные стили русского языка				1				10	О, Т, СР
Тема 8	Функционально-стилевая неоднородность современного русского				0,5				10	О, Т, СР

	языка									
Тема 9	Коммуникативные качества речи. Этические нормы речевой культуры				0,5				12	О, Т, СР
Итоговая аттестация										За
Всего		**108**	4		8				92	
Итого по дисциплине:		**108**								

*** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости опрос (О), тестирование (Т), практическое задание (ПЗ), самостоятельная работа (СР).*
**** - разработчик указывает необходимые формы промежуточной аттестации: зачет (За).*

Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие современного русского литературного языка. Культура речи, её место в профессиональной компетенции юриста

Функции языка. Происхождение русского языка. Состав русского национального языка. Современная государственная языковая политика. Культура речи как составная часть общей культуры человека. Нормативный, коммуникативный, этический аспекты культуры речи.

Тема 2. Ортология. Нормативные словари, методика работы с ними

Краткие сведения из истории русской лексикографии. Энциклопедические и лингвистические словари. Специальные (профессиональные) словари. Функции словарей. Понятие словарной статьи, ее структура.

Тема 3. Языковая норма. Орфоэпические и акцентологические нормы

Понятие языковой нормы. Признаки языковой нормы. «Младшая» норма и «старшая» норма. Виды языковых норм. Особенности орфоэпических и акцентологических норм современного русского литературного языка. Смыслоразличительная функция ударения.

Тема 4. Лексические нормы современного русского языка

Слово как система форм и значений. Лексическая сочетаемость. Понятие многозначности слова; причины и виды переноса наименований. Фразеологизм как составная косвенно-номинативная единица языка. Системные отношения в лексике. Нарушение лексических норм.

Тема 5. Грамматические нормы современного русского языка

Морфологические и синтаксические нормы как составные компоненты грамматических норм русского языка. Морфологические нормы имени существительного, прилагательного, числительного, глагола. Синтаксические нормы как правила построения словосочетаний и предложений. Нарушения морфологических и синтаксических норм.

Тема 6. Орфографические и пунктуационные нормы современного русского языка

Принципы русской орфографии. Фонетический принцип. Морфологический принцип. Традиционный принцип. Принципы русской пунктуации. Логический (смысловой) принцип членения предложения. Интонационный принцип.

Тема 7. Функциональные стили русского языка

Понятие функционального стиля, его основные признаки. Общие и дифференцирующие признаки функциональных стилей. Разговорный стиль и его характеристика. Официально-деловой стиль и его характеристика. Жанровое многообразие деловой документации. Научный стиль и его характеристика. Жанровое многообразие научной речи.Публицистический стиль и его характеристика. Органическое сочетание стандарта и экспрессии, сочетание логического и эмоционального, полемического. Художественная речь. Вопрос о месте художественной речи в системе функциональных стилей.

Тема 8. Функционально-стилевая неоднородность современного русского языка

Стилистическая окраска и стилевая функция языковой единицы. Функциональный стиль как совокупность языковых средств и способов их организации в определенной сфере деятельности. Сфера общения: официальная – неофициальная. Функции речи: общение, сообщение, предписание, воздействие. Стилевые черты: замкнутость - открытость, форма представления (авторская позиция), типовые речевые структуры и др. Понятие стилистической окраски. Стилево-стилистическая окраска языковых единиц в текстах разных функциональных стилей. Тексты официально-делового и научного стилей, их жанровое разнообразие и структура.

Тема 9. Коммуникативные качества речи. Этические нормы речевой культуры

Основные коммуникативные качества речи: точность, логичность, понятность, богатство и разнообразие речи, чистота и выразительность. Основные критерии грамотной речи - доступность, точность, логичность, чистота, уместность и выразительность изложения мысли - средства и способы их достижения. Этикет. Понятие речевого этикета. Типичные ситуации речевого этикета. Речевые формулы. Профессиональный речевой этикет. Типы выступлений и их особенности в зависимости от целевой установки (информационная речь, агитационная, развлекательная); языковое оформление речи; выбор и отработка приема запоминания (образный прием; прием повторения; ассоциативный и др.).

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

Формы текущего контроля успеваемости

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Понятие современного русского литературного языка. Культура речи, её место в профессиональной компетенции юриста	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 2. Ортология. Нормативные словари, методика работы с ними	Опрос, тестирование, самостоятельная работа

Тема 3. Языковая норма. Орфоэпические и акцентологические нормы	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 4. Лексические нормы современного русского языка	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 5. Грамматические нормы современного русского языка	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 6. Орфографические и пунктуационные нормы современного русского языка	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 7. Функциональные стили русского языка	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 8. Функционально-стилевая неоднородность современного русского языка	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 9. Коммуникативные качества речи. Этические нормы речевой культуры	Опрос, тестирование, самостоятельная работа

Зачет проводятся в письменной форме. Письменная часть подразумевает выполнение теста по русскому языку.

Материалы текущего контроля успеваемости по дисциплине

Типовые темы для самостоятельной работы в форме 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 для тестирования и опроса:

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.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенций
УК ОС-4	Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном(ых) языке.	УК ОС-4.2	способность провести деловую встречу (переговоры) и вести деловую переписку

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
способность провести деловую встречу (переговоры) и вести деловую переписку	Способен логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь, осуществлять деловое общение	- знает виды и особенности письменных текстов, устных выступлений; наиболее употребительную лексику общего языка и базовую терминологию своей профессиональной области; - знает основные лексические единицы, характерные для устной и письменной

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
		деловой коммуникации; - знает правила и основных составляющих устного и письменного делового этикета. – умеет создавать устные и письменные, монологические и диалогические речевые произведения научных и деловых жанров с учетом целей, задач, условий общения, включая научное и деловое общение в среде Интернет; - владеет русским языком как средством межкультурной и межнациональной коммуникации в научной сфере; - владеет навыками самостоятельной работы над языком, в том числе с использованием информационных технологий; - владеет подготовленной, а также неподготовленной монологической речью в виде резюме, сообщения, доклада; - владеет навыком устного монологического высказывания; - владеет навыком диалогического высказывания.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Формой промежуточного контроля после изучения дисциплины является зачет в письменной форме (тестирование). Письменная часть подразумевает выполнение теста по русскому языку.

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.

Оценочным средством промежуточной аттестации является накопительная оценка результатов выполнения текущего контроля по дисциплине.

Максимальный накопленный балл, который может быть достигнут студентом по дисциплине **составляет 100 баллов**.

Шкала оценивания разрабатывается в зависимости от количества занятий за семестр и видом и типов заданий, которые оцениваются. За семестр можно набрать 60 баллов, за зачет/экзамен – 40. Баллы между частями экзамена делятся, например, 20 баллов за тест и 20 баллов за устный ответ.

Конечный балл, набранный студентом в течение семестра, определяется суммированием полученных баллов по следующим позициям:

Шкала оценивания

Критерии оценивания	Оценка
Демонстрирует способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	5 (отлично)
Демонстрирует способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	4 (хорошо)
Демонстрирует на низком уровне способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	3 (удовлетворительно)
Не способен осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка, моделировать в профессиональной деятельности	2 (неудовлетворительно)

ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины ***«*Культура речи и деловое общение»** предполагает как аудиторную, так и самостоятельную работу студентов.

Аудиторная работа проводится в форме практических занятий. Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя.

Самостоятельная работа является обязательным компонентом процесса подготовки бакалавров, она формирует ответственность, дисциплинированность и способствует осознанной познавательной активности, выработке практических навыков работы с учебной литературой.

Общий объем аудиторной и самостоятельной работы определяется учебно-тематическим планом (см. ранее). Изучение дисциплины завершается зачетом.

Успешное изучение дисциплины требует посещения практических занятий, активной работы в процессе занятий, выполнения учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

Методические указания для обучающихся по подготовке к практическим занятиям и организации самостоятельной работы.

В ходе практических занятий происходит изучение и освоение учебных тем. Они служат для ознакомления с материалом, развития необходимых коммуникативных умений и навыков, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

При подготовке к практическому занятию, обучающемуся необходимо:

– повторять пройденный ранее учебный материал по рекомендованному учебнику, а также с опорой на личные конспекты занятий;

– выполнять заданные преподавателем устные и письменные задания, служащие систематизации знаний и подготовкой к следующему занятию.

Основной целью самостоятельной работы студентов является улучшение профессиональной подготовки обучающихся, направленное на формирование действенной системы фундаментальных и профессиональных знаний, умений и навыков, которые они могли бы свободно и самостоятельно применять в практической деятельности.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Коммуникативная культура устной и письменной речи в профессиональной деятельности» способствует более глубокому усвоению изучаемого курса и проводится в следующих видах:

– подготовка к занятиям в соответствии с заданиями на самостоятельную работу с использованием рекомендованного учебника, материалов практических занятий и приведенных ниже источников литературы;

– выполнение индивидуальных домашних заданий;

– подготовку устного выступления на практическом занятии;

– подготовку презентаций к выступлениям;

– подготовку диалога, эссе;

– подготовка к промежуточной аттестации.

Методические указания по подготовке обучающихся к промежуточной аттестации

Подготовка к промежуточной аттестации осуществляется студентом

самостоятельно с использованием перечня вопросов к промежуточной аттестации, конспекта лекций по дисциплине и рекомендованных источников литературы.

В период подготовки к промежуточной аттестации студенты вновь обращаются к пройденному учебному материалу. При этом они не только укрепляют полученные знания, но и получают новые. Подготовка студента к промежуточной аттестации включает в себя следующие этапы:

– самостоятельная работа в течение семестра;

– непосредственная подготовка в дни, предшествующие промежуточной аттестации по темам курса;

– посещение специальных часов консультаций с преподавателем.

Самостоятельная работа студентов является важным этапом подготовки к зачету/экзамену, поскольку студент имеет возможность оценить уровень собственных знаний и своевременно восполнить имеющиеся пробелы.

Основным источником подготовки к промежуточной аттестации являются рекомендованные учебники, где учебный материал дается в систематизированном виде, а также конспекты занятий, в которых основные положения его детализируются, подкрепляются уточнениями преподавателя. В ходе подготовки к промежуточной аттестации студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания излагаемого материала.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.1. Основная литература.

1. Дзялошинский, И. М. Коммуникация и коммуникативная культура : учебное пособие / И. М. Дзялошинский. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 606 с. — ISBN 978-5-4497-1367-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/115017.html

2. Бабаева, Т. Б. Культура речи и деловое общение : учебное пособие / Т. Б. Бабаева. — Таганрог : Таганрогский институт управления и экономики, 2020. — 132 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/108085.html

3. Боженкова, Р. К. Русский язык и культура речи : учебник / Р. К. Боженкова, Н. А. Боженкова, В. М. Шаклеин. - 5-е изд., стер. - Москва : Флинта, 2019. - 608 с. - ISBN 978-5-9765-1004-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1843108 (дата обращения: 22.03.2024)

6.2 Дополнительная литература.

1. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь : учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / В. Д. Черняк [и др.] ; под общей редакцией В. Д. Черняк. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 525 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02667-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://www.biblio-online.ru/bcode/431982 .

2. Скибицкая, И. Ю. Русский язык для экономистов : учебное пособие для вузов / И. Ю. Скибицкая. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 184 с. — (Высшее

образование). — ISBN 978-5-534-06494-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/453489 .
3.Культура речи и риторика для юристов [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. А. Юшкова, Е. Б. Берг, Ю. Б. Феденева, С. В. Панченко ; под общ. ред. Н. А. Юшковой. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 321 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00359-8. – Режим доступа: https://biblio-online.ru/ – Электронно-библиотечная система «Юрайт».
3.Руднев, В. Н. Культура речи юриста [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Н. Руднев. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 190 с. — ISBN 978-5-534-06316-5. – Режим доступа: https://biblio-online.ru/ – Электронно-библиотечная система «Юрайт».

6.3. Нормативные правовые документы.
Не предусмотрены.

6.4. 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.

6.5. 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.

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.О.15 Методы принятия управленческих решений
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная форма обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):
к.т.н., доцент, доцент кафедры менеджмента ИБДА Ю.А. Стасенков Ю.А.

к.п.н., доцент, зав.кафедрой
математики, информатики и естественнонаучных дисциплин Е.И. Гисс

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента
к.с.н., доцент Е.А. Терещук

Рабочая программа дисциплины «***Методы принятия управленческих решений»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Методы принятия управленческих решений»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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..…… 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……..... 8

5. Методические материалы для освоения дисциплины……...……... 17
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"…… 23
6.1. Основная литература…… 23
6.2. Дополнительная литература…… 23
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация……. 24
6.4. Интернет-ресурсы…… 24
6.5. Иные источники……... 24
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы …….. 24

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

1.1. Дисциплина **Б1.О.15 Методы принятия управленческих решений** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС - 3	Способен находить организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости и оценивать их последствия	ОПК ОС – 3.3	Способность разрабатывать организационно-управленческие решения в зависимости от задачи профессиональной деятельности и готовность нести ответственность за их последствия с позиции социальной значимости

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
07.003 Специалист по управлению персоналом – B/01.6 сбор информации о потребностях организации в персонале; – B/02.6 поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; – C/01.6 организация и проведение оценки персонала; – C/02.	ОПК ОС – 3.3	<u>на уровне знаний</u> - знать сущность и разновидности организационно-управленческих решений <u>на уровне умений</u> - использовать разные методы принятия решений в зависимости от складывающейся ситуации; <u>на уровне навыков</u> - владеть навыками применения различных методов принятия управленческих решений в управленческой деятельности

6 организация и проведение аттестации – Е/01. 6 организация труда персонала; – Е/02. 6 организация оплаты труда персонала; –		

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., 108 ак.часов, 81 астрономический час.
Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся очной формы обучения с преподавателем – 50 ак.ч. (37,5 астр.ч.), в том числе 24 ак.ч. (18 астр.ч.) лекций и 24 ак.ч. (18 астр.ч.) семинарских занятий; на самостоятельную работу обучающихся – 4 ак.ч. (3 астр.ч.)

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся очно-заочной формы обучения с преподавателем – 18 ак.ч. (12 астр.ч.), в том числе 4 ак.ч. (3 астр.ч.) лекций и 12 ак.ч. (9 астр.ч.) семинарских занятий; на самостоятельную работу обучающихся – 36 ак.ч. (27 астр.ч.)

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.О.15 **Методы принятия управленческих решений** изучается на 4 курсе, в 7 семестре (очная форма обучения), на 4 курсе, в 8 семестре (очно-заочная форма обучения). Форма промежуточной аттестации – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или 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	Подготовка и принятие управленческих решений	36	16		16		2	О КР1 КР2 ДР (домашняя работа)
Раздел 2	Методы подготовки и принятия управленческих	16	8		8		2	О, ГП (групповой проект)

№ п/п	Наименование тем и/или 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		
	решений							
Промежуточная аттестация		54				54		Экзамен
Всего:		**108**	**24**		**24**	**54**	**4**	

Примечание:
** – формы текущего контроля успеваемости:*
Опрос (О)
Домашняя работа (ДР)
Контрольная работа (КР)
Тренинг (Т)
Групповой проект (ГП)

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или 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	Подготовка и принятие управленческих решений	26	2		6		18	О КР1 КР2 ДР (домашняя работа)
Раздел 2	Методы подготовки и принятия управленческих решений	26	2		6		18	О, ГП (групповой проект)
Промежуточная аттестация		54						Экзамен
Всего:		**108**	**4**		**12**	**54**	**36**	

Примечание:
** – формы текущего контроля успеваемости:*
Опрос (О)
Домашняя работа (ДР)
Контрольная работа (КР)
Тренинг (Т)
Групповой проект (ГП)

Содержание дисциплины

Раздел 1. Подготовка и принятие управленческих решений

Тема 1.1. Сущность, разновидности и механизм принятия управленческих решений

Подготовка и принятие решений как важнейший элемент управленческий деятельности. Природа и специфические особенности управленческих решений. Место процедуры «Разработка управленческого решения» в механизме менеджмента.

Признаки управленческих решений. Классификация управленческих решений. Требования к управленческим решениям. Решения, типичные для функций менеджмента.

Технология менеджмента. Требования, предъявляемые к технологии менеджмента, и важнейшие области принятия управленческих решений.

Основные факторы, используемые при принятии управленческих решений. Иерархия в принятии управленческих решений. Целевые межфункциональные группы. Формальные правила и процедуры. Прямые горизонтальные связи. Планы в принятии решений. Уровни решений в организации.

Тема 1.2. Методы принятия управленческих решений на стадии планирования

План как набор решений по размещению ресурсов. Основные этапы работ по принятию управленческих решений на стадии планирования. Методы сетевого, календарного планирования и расписания работ. Календарный план-график и расписание выполнения работ. Алгоритм построения расписания выполнения работ. Эмпирический метод нормирования работ при принятии управленческих решений на стадии планирования.

Принятие управленческих решений при ограниченной интенсивности потребления трудовых ресурсов. Конфликтная ситуация. Эвристические правила предпочтения (приоритеты).

Тема 1.3. Подходы и факторы, влияющие на принятие управленческих решений

Важнейшие предпосылки принятия решений. Интуитивный или рациональный характер.

Способы, используемые руководителем для принятия решений: от спонтанных до высокологичных. Запрограммированные, незапрограммированные решения, компромиссы.

Природа проблем и решений в организации. Ошибки в практике принятия решений, связанные с непризнанием проблемы.

Процесс принятия решений: интуитивный, основанный на суждениях и рациональный методы и область их целесообразного использования при разработке управленческих решений. Этапы процесса рационального принятия решений. Пошаговая технология процесса разработки решения, его основных этапов.

Алгоритм выработки и реализации управленческих решений. Фазы алгоритма.

Роль человеческого фактора в принятии и реализации управленческих решений. Личностные оценки руководителя. Система ценностей.

Влияние факторов среды на принятие управленческих решений. Условие определенности. Условие риска. Условие неопределенности. Методы управления риском при разработке управленческих решений: методы уменьшения риска, методы преодоления риска.

Влияние фактора времени на принятие управленческих решений. Зависимость между расходами на дополнительную релевантную информацию и выгодой (потерями) от ее приобретения.

Совокупное влияние ограничений на принятие управленческих решений. Информационные ограничения. Поведенческие ограничения.

«Декартовы координаты» как системный метод сбора информации при линейном выборе альтернативы.

Раздел 2. Методы подготовки и принятия управленческих решений

Тема 2.1. Специфика моделирования в условиях подготовки и принятия управленческих решений

Сущность научного подхода к принятию управленческих решений. Системная ориентация использования моделей.

Характеристика основных этапов сбора и обработки информации для принятия решения. Наблюдение. Формулирование гипотезы.

Сущность и определение управленческих моделей. Объективные предпосылки моделей.

Сложность и неопределенность организационных проблем реальной действительности. Необходимость проведения экспериментов и невозможность или нецелесообразность сделать это в реальной производственной ситуации. Ориентация управления на будущее.

Модели и методы принятия управленческих решений.

Тема 2.2. Типы моделей, применяемых при подготовке и принятии решений. Процесс построения моделей.

Классификация и общая характеристика моделей.

Изобразительные модели (физические модели) или модели графического подобия. В общем случае всякое отображение представляет собой изобразительную модель в той мере, в какой его свойства совпадают со свойствами оригинала. Такая модель упрощает визуальное восприятие.

Аналоговые модели или модели-аналоги. В этих моделях совокупность одних свойств представляется с помощью совокупности других свойств. Используя модели-аналоги, можно увеличить возможности проверять на модели изменения различных параметров. Обычно проще изменить модель-аналог, чем изобразительную модель.

Математические или символические модели. В этих моделях элементы и их взаимосвязь задаются с помощью символов (обычно математического или логического характера).

Сравнительная эффективность моделей и области их целесообразного использования.

Постановка задачи. Методика проектирования модели. Проверка модели на достоверность. Использование и обновление модели.

Сложности и погрешности моделирования:

- недостоверные исходные допущения;
- информационные ограничения;
- некомпетентность и ошибки пользователей;
- недостаточное использование моделей на практике;
- сложность разработки моделей.

Обзор важнейших моделей, применяемых в процессе выработки управленческих решений:

- теория игр;
- модели теории очередей;
- модели управления запасами;
- линейное программирование;
- имитационное моделирование;
- экономический анализ.

Тема 2.3. Платёжная матрица, как метод принятия управленческих решений

Платёжная матрица – это метод статистического анализа, который может оказать помощь руководителю в выборе одного из нескольких вариантов стратегий. Платёж представляет собой денежное вознаграждение или полезность, являющиеся следствием конкретной стратегии в сочетании с конкретными обстоятельствами. Оценка влияния стратегии через денежное выражение.

Тема 2.4. Дерево решений, как метод принятия управленческих решений

Дерево решений как схематичное представление сложного процесса принятия решения по какой-либо задаче. Этим методом можно пользоваться в ситуациях, характерных и для платёжной матрицы, однако дерево решений можно построить и под более сложную ситуацию, когда варианты одного решения влияют на результаты последующих решений. Дерево решений – это полезный инструмент для принятия последовательных решений.

Тема 2.5. Методы прогнозирования при принятии управленческих решений

Неформальные методы прогнозирования:
- вербальная информация;
- письменная информация;
- промышленный шпионаж.

Количественные методы прогнозирования. Анализ временных рядов.
Качественные методы прогнозирования.
- Мнение жюри («мозговой штурм»):
- Совокупное мнение сбытовиков:
- Метод ожидания потребителя:
- Метод экспертных оценок:

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные средства промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.15 Методы принятия управленческих решений** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема/раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1. Подготовка и принятие управленческих решений	О КР1 КР2 ДР (домашняя работа)
Раздел 2. Моделирование при подготовке и принятии управленческих решений	О, ГП (групповой проект)

Промежуточная аттестация включает экзамен (проводится в письменной форме).

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Вопросы для опроса:

1. Как соотносятся между собой управленческое решение и организационная проблема? Что первично и каково их взаимовлияние?
2. Как влияют иерархия, целевые группы, правила и процедуры, горизонтальные связи на принимаемые решения?
3. Проведите сравнительный анализ решений, принимаемых на уроне индивида, и решений, принимаемых на уровне организации.
4. Проведите сравнительный анализ календарного плана-графика и расписания выполнения работ.
5. Опишите технологию прохождения основных фаз алгоритма выработки и реализации управленческих решений.
6. Что понимается под условием риска в системе принятия управленческих решений?

Контрольная работа №-1 по разделу 1
(п. 1.3 «Принятие управленческих решений на стадии планирования»)

При написании этой контрольной студент должен принять решение о выполнении комплекса работ (из индивидуального варианта задания) в минимально возможные сроки при заданном в

варианте ограничении трудовых ресурсов. Реализация принятого решения представляется в виде расписания выполнения работ и графика суммарной интенсивности потребления трудового ресурса.

Пример индивидуального варианта задания:

Принять решение о выполнении комплекса работ и реализовать его при выполнении комплекса работ в минимально возможные сроки при Qmax= 8 чел. Исходные данные представлены в таблице:

Шифр работ (i –j)	**1-2**	**1-6**	**2-3**	**2-5**	**2-6**	**3-4**	**3-7**	**4-5**	**4-7**	**5-6**	**6-7**
q i j , чел.	5	4	2	3	5	5	3	4	2	2	5
t i j , дней	6	3	6	5	6	4	6	7	10	3	6

Контрольная работа №-2 по разделу 1

п.1.5. «*Факторы, влияющие на принятие управленческих решений*» (*среда принятия управленческих решений*)

Задание: рассмотреть различные факторы среды принятия управленческих решений и найти рациональное решение по каждому из них.

Рассматриваемые факторы среды принятия решений:

- Выявите основные ограничения, влияющие на деятельность руководителя, принимающего решение.
- Составьте последовательность действий руководителя, принимающего решения в условиях недоступности разработанных методов принятия решений.
- Предложите решение конкретной проблемы с использованием минимального количества ресурсов.
- При принятии решения выявите в массе избыточной информации только релевантную информацию.
- Предложите подходы к принятию конкретного решения в условиях недостатка необходимой информации.
- Проведите анализ восприятия распоряжения руководства при прохождении команды по уровням иерархии.
- Проанализируйте особенности принятия прогнозного решения.

Домашняя работа

Студент должен принять решение о выполнении комплекса работ (из индивидуального варианта задания) в минимально возможные сроки при заданном в варианте ограничении трудовых ресурсов. При этом работники, выделяемые для выполнения работ, не являются взаимозаменяемыми. Реализация принятого решения представляется в виде расписания выполнения работ и трёх графиков суммарной интенсивности потребления трудового ресурса (для работников квалификации X, для работников квалификации Y и для общего количества).

Пример индивидуального варианта домашнего задания:

Принять решение о выполнении комплекса рассматриваемых работ в минимально возможные сроки и реализовать его при Qmax= 9 чел. (в том числе 4 человека квалификации *x* и 5 человек

квалификации *y*). Работники квалификации *x* и квалификации *y* не взаимозаменяемы. Исходные данные по комплексу работ представлены в таблице:

Шифр работ (i –j)	**1-2**	**1-3**	**2-8**	**3-4**	**3-5**	**3-6**	**4-7**	**5-7**	**6-7**	**7-9**	**8-9**
q i j , чел.	3x	4x+ 1y	1x+ 1y	3x	3y	3x+ 2y	2x+ 2y	1x+ 2y	2x+ 3y	3x+2y	4y
t i j , дней	2	2	9	4	3	5	6	3	2	4	5

Типовые оценочные материалы по разделу 2

Вопросы для опроса:

1. Что такое модель и моделирование в условиях принятия решений?
2. В каких областях принятия решений использование моделей наиболее эффективно и в чём выражается эта эффективность?
3. В чем сущность и какова область применения изобразительных моделей?
4. Каким образом целесообразно использовать символические (или математические) модели в процессе выработки и реализации управленческих решений?
5. Опишите процесс построения моделей для принятия управленческих решений.
6. Для выработки каких управленческих решений целесообразно применение теории игр, моделей теории очередей, моделей управления запасами, линейного программирования, имитационного моделирования, экономического анализа?
7. Какие методы прогнозирования могут быть использованы в процессе выработки и реализации управленческих решений?
8. Когда целесообразно применять метод «дерева решений»?
9. Чем отличаются методы «дерево решений» и «платёжная матрица»?
10. Когда эффективно использовать качественные методы прогнозирования при принятии управленческих решений?
11. В чём состоит ограничение количественных методов принятия управленческих решений?

Групповой проект

В рамках семинарских занятий по п.1.4 «Подходы к принятию управленческих решений» студенты в микрогруппах выполняют групповые проекты по разделу «Рациональные решения». Микрогруппа получает определенный алгоритм выработки и реализации управленческого решения, выбирает проблему и разрабатывает ее решение. После этого организует презентацию своего решения и защищает его. Вопросы на защите получает каждый студент микрогруппы.

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента	Наименование компонента компетенции

		компетенции	
ОПК ОС - 3	Способен находить организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости и оценивать их последствия	ОПК ОС – 3.3	Способность разрабатывать организационно-управленческие решения в зависимости от задачи профессиональной деятельности и готовность нести ответственность за их последствия с позиции социальной значимости

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ОПК ОС – 3.3	Выбирает методы принятия решений, адекватные поставленным задачам; оценивает последствия принятых решений и их социальную значимость	- знает основные разновидности организационно-управленческих решений и методов их принятия - знает взаимосвязь проблемы и решения с элементами механизма менеджмента - методы диагностики соответствуют целям диагностики - дает сравнительную оценку альтернативных решений с точки зрения их эффективности и социальной значимости - приводит аргументированное обоснование выбранного варианта решения. - осознает последствия выбранного управленческого решения с точки зрения социальной значимости

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену

1. В чём сущность управленческого решения и проблемы?
2. Какое место занимает процедура «Разработка управленческого решения» в механизме менеджмента?
3. В чём сущность и каково назначение признаков и требований к управленческим решениям?
4. В чём сущность и каково назначение классификации управленческих решений?

5. В чём сущность и каково назначение факторов, используемых при принятии управленческих решений?
6. Принятие решений на стадии планирования: в чём сущность и какие существуют этапы?. В чём сущность и каково назначение методов расписания и календарного планирования?
7. Методы сетевого планирования, расписания и календарного планирования при разработке управленческих решений: сущность, отличие, область использования.
8. В чём сущность и каково назначение алгоритма построения календарных планов-графиков?
9. В чём сущность и каково назначение уровней решений в организации? Решения, принимаемые на уровне индивида. Решения, принимаемые на уровне организации.
10. В чём сущность и каково назначение запрограммированных, незапрограммированных решения и компромиссов?
11. В чём сущность и каково назначение интуитивных, основанных на суждении и рациональных решений?
12. В чём сущность и каково назначение алгоритма разработки управленческого решения?
13. Среда принятия управленческих решений? Методы управления рисками.
14. Методы управления рисками: сущность, разновидности.
15. В чём сущность и каково назначение информационных и поведенческих ограничений при принятии управленческих решений?
16. «Декартовы координаты» как системный метод сбора информации при линейном выборе альтернативы.
17. В чём сущность и каково назначение моделирования при подготовке и принятии решений? Модели методы принятия управленческих решений.
18. Типы моделей. В чём сущность и каково назначение физической модели, аналоговой модели и математической модели?
19. В чём сущность и каково назначение теории игр, модели теории очередей, модели управления запасами, модель линейного программирования, имитационного моделирования и экономического анализа?
20. В чём сущность и каково назначение метода платежной матрицы как метода принятия управленческих решений?
21. В чём сущность и каково назначение метода дерева решений как метода принятия управленческих решений?
22. Методы «дерево решений» и «платёжная матрица»: сущность, общее и отличия при принятии управленческих решений.
23. В чём сущность и каково назначение прогнозирования? Методы прогнозирования.
24. Методы количественного прогнозирования: сущность, разновидности, область использования.
25. Методы качественного прогнозирования: сущность, разновидности, область использования.
26. Методы количественного и качественного прогнозирования: область использования и информационные ограничения.

Вариант теста

(ответьте на открытые вопросы и найдите все правильные ответы в закрытых вопросах)

1. Напишите названия двух (любых) особенностей релевантной информации, используемой при качественных методах прогнозирования

_____

_____

2. Конфликтная ситуация при принятии решений на стадии планирования возникает, если:

а) максимально допустимая интенсивность потребления ресурса ограничена;

б) разрабатывают сначала расписание выполнения рассматриваемых работ, а затем календарный план-график выполнения этих же работ;

в) суммарная потребность в ресурсах всех допустимых работ превышает допустимое их использование.

3. Решение, при котором менеджер, его принимающий, не занимается сознательным взвешиванием всех «за» и «против» по каждой альтернативе и не нуждается даже в понимании ситуации, относится к:

а) интуитивным решениям;

б) решениям, основанным на суждениях;

в) рациональным решениям.

4. Напишите названия двух (любых) особенностей релевантной информации, используемой при количественных методах прогнозирования

_____

_____

5. Напишите названия трёх (любых) методов, используемых при принятии управленческих решений.

_____

_____

_____

_____

6. Решение, когда руководитель в точности знает результат каждого из альтернативных вариантов выбора, соответствует условию:

а) определенности;

б) риска;

в) неопределенности.

7. Рациональные решения характерны для:

а) запрограммированных и незапрограммированных решений;

б) запрограммированных решений;

в) незапрограммированных решений.

8. Релевантная информация – это:

а) своевременная информация;

б) данные, касающиеся только конкретной проблемы, цели, человека;

в) избыточная информация.

9. Для оценки воздействия принятого решения на конкурентов используют:

а) теорию игр;

б) модели теории очередей;

в) модели управления запасами.

10. Напишите две фазы рационального решения.

_____

_____

11. При принятии любого управленческого решения используются:

а) иерархия;

б) целевые межфункциональные группы;

в) планы.

12. Напишите названия трех (любых) факторов, используемых при принятии управленческих решений.

_____

_____

_____

13. Что такое «признаки управленческого решения»?

14. Напишите названия двух (любых) методов, используемых при принятии стратегических решений:

_____
_____
_____

15. Отличие метода «расписания» от метода «календарное планирование» состоит в том, что:
а) они могут быть составлены для реализации только разных задач ;
б) расписание нельзя использовать для составления плана реализации выработанного решения;
в) расписание составляется не в календарном, а в относительном времени .

Шкала оценивания ответа на экзамене

85-100 баллов	- знает основные разновидности организационно-управленческих решений - знает взаимосвязь проблемы и решения с элементами механизма менеджмента - раскрыта сущность управленческого решения, - Знает основные методы принятия решений - Знает область использования каждого метода принятия решений - знает виды управленческих решений, - знает требования, предъявляемые к управленческим решениям - выделяет особенности управленческих решений в производственной деятельности
84-70 баллов	- знает основные разновидности организационно-управленческих решений - знает взаимосвязь проблемы и решения с элементами механизма менеджмента - раскрыта сущность управленческого решения, - знает большинство основных методов принятия решений - знает область использования большинства методов принятия решений - знает виды управленческих решений, - знает основные требования, предъявляемые к управленческим решениям - выделяет ключевые особенности управленческих решений в производственной деятельности
69-55 баллов	- знает некоторые разновидности организационно-управленческих решений - знает взаимосвязь проблемы и решения с отдельными элементами механизма менеджмента - раскрыта сущность управленческого решения, - знает некоторые методы принятия решений - знает область использования некоторых методов принятия решений - знает виды управленческих решений, - знает основные требования, предъявляемые к управленческим решениям

	- выделяет отдельные особенности управленческих решений в производственной деятельности -
Менее 55 баллов	- не знает разновидности организационно-управленческих решений - не знает взаимосвязь проблемы и решения с элементами механизма менеджмента - не раскрыта сущность управленческого решения, - не знает некоторые методы принятия решений - не знает область использования методов принятия решений - не знает виды управленческих решений, - не знает основные требования, предъявляемые к управленческим решениям - не выделяет отдельные особенности управленческих решений в производственной деятельности

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	не зачтено

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Экзамен проводится письменно, на экзамен отводится два академических часа. Нельзя использовать электронные средства.

Защита курсовой работы проводится на зачетной неделе. На защиту отводится 15 минут (5 минут на презентацию и 10 минут на ответы на вопросы). Компьютерная презентация обязательна.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вопросы для самостоятельной подготовки
Раздел 1.

К п.1.1.:

1. Какова роль управленческого решения в управлении организацией?
2. В чем сущность управленческого решения?
3. Как соотносятся между собой управленческое решение и организационная проблема? Что первично и каково их взаимовлияние?
4. Назовите отличительные признаки управленческого решения.
5. Каким требованиям должны удовлетворять эффективные управленческие решения?

6. Назовите наиболее типичные управленческие решения, принимаемые на разных стадиях.
7. Классификация управленческих решений дает возможность систематизировать характеризующие их производственные ситуации, информацию, а также процедуры, связанные с ее обработкой. Назовите основные признаки классификации решений.
8. Как влияют иерархия, целевые группы, правила и процедуры, горизонтальные связи на принимаемые решения?
9. Проведите сравнительный анализ решений, принимаемых на уроне индивида, и решений, принимаемых на уровне организации.

К п.1.2:

1. Проведите анализ основных работ при принятии управленческих решений на стадии планирования.
2. В чем сущность метода календарного планирования?
3. Проведите сравнительный анализ метода календарного плана-графика и расписания выполнения работ при выработке управленческих решений.
4. В чем особенность принятия управленческих решений при ограниченной интенсивности потребления трудовых ресурсов?
5. В чем сущность интуитивного характера процесса принятия управленческого решения?
6. Какое влияние оказывает позитивный и негативный опыт на процесс принятия управленческих решений, основанных на суждениях?
7. Что общего и чем отличаются процедуры принятия рациональных решений и решений, основанных на суждении?
8. Опишите технологию прохождения основных фаз алгоритма выработки и реализации управленческих решений.
9. Какие методы целесообразно использовать при разработке плана реализации выработанного управленческого решения (при принятии управленческих решений на стадии планирования)?

К п.1.3:

1. Какое значение оказывают личностные оценки руководителя на принятое решение и на способы его принятия?
2. Что понимается под условием риска в системе принятия управленческих решений?
3. Сравните между собой условие определенности и условие неопределенности и их влияние на процесс выработки управленческого решения.
4. Сравните методы управления риска при выработке управленческих решений.
5. Какими возможностями располагает руководитель для уменьшения неопределенности при наличии такого условия в реальной ситуации?
6. Как связаны информационные, временные и интеллектуальные ограничения на процесс принятия управленческих ограничений?
7. Каким образом субъективная составляющая влияет на принятие и реализацию управленческого решения?
8. В чём особенности метода «декартовых координат»?

Раздел 2.

К п.2.1.:

1. Что такое модель и моделирование в условиях принятия решений?
2. Какие преимущества и недостатки имеет процесс моделирования при выработке управленческого решения или вариантов решения?

3. В каких областях принятия решений использование моделей наиболее эффективно и в чем выражается эта эффективность?
4. В чем состоит сущность модельных экспериментов и их значение для процесса выработки и реализации управленческих решений?
5. Какие особенности процесса моделирования имеют место в условиях неопределенности и сложности организационных проблем?
6. В чем состоит специфика моделирования при ориентации управления на будущее?

К п.2.2.:

1. В чем сущность и какова область применения изобразительных моделей?
2. Каким образом целесообразно использовать аналоговые модели в процессе выработки и реализации управленческих решений?
3. Каким образом целесообразно использовать символические (или математические) модели в процессе выработки и реализации управленческих решений?
4. Сравните эффективность и область целесообразного использования изобразительных, аналоговых и математических моделей.
5. Дайте характеристику основным проблемам моделирования и укажите основные пути преодоления этих проблем.
6. Почему вызывает проблемы применение моделей на практике в процессе принятия управленческих решений и их реализации?
7. Для выработки каких управленческих решений целесообразно применение теории игр, моделей теории очередей, моделей управления запасами, линейного программирования, имитационного моделирования, экономического анализа?
8. Что общего и чем отличаются модели и методы принятия управленческих решений?

К п.2.3.:

1. В чем сущность платежной матрицы как метода статистической теории решений?
2. Каковы условия применения платежной матрицы как метода статистической теории решений?
3. Назовите элементы технологии построения платёжной матрицы.

К п.2.4.:

1. В чем сущность дерева решений как метода статистической теории решений?
2. Каковы условия применения дерева решений как метода статистической теории решений?
3. Назовите элементы технологии построения дерева решений.

К п 2.5.

1. Что такое прогнозирование и методы прогнозирования?
2. Какие методы прогнозирования могут быть использованы в процессе выработки и реализации управленческих решений?
3. Сравните по эффективности и по области использования неформальные, количественные и качественные методы прогнозирования.
4. Дайте характеристику основных разновидностей метода количественного прогнозирования при принятии управленческих решений.
5. Дайте характеристику основных разновидностей метода качественного прогнозирования при принятии управленческих решений.
6. Назовите основные особенности релевантной информации, используемой при количественных методах прогнозирования.
7. Назовите основные особенности релевантной информации, используемой при качественных методах прогнозирования.

Методические указания по освоению дисциплины по разделам/темам

Дисциплина «Методы принятия управленческих решений» нацелена на изучении основ теории и практики подготовки и принятия управленческих решений, организации их эффективного внедрения и контроля за исполнением, а также в получении навыков аналитической работы руководителя, вырабатывающего, принимающего и реализующего управленческое решение.

При подготовке **к практическим занятиям** обучающимся рекомендуется:

1. Внимательно изучить вопрос/вопросы (задание).

2. Прочитать предложенную Вам литературу и материалы лекции по соответствующей теме.

3. Найти рекомендованные источники.

4. Планировать свой ответ (презентацию) по времени.

5. При работе в малых группах в начале работы чётко распределить обязанности.

6.При подготовке к контрольной работе изучить материалы соответствующего семинара, прорешать предложенные контрольные варианты работы.

Основными видами **самостоятельной работы** по дисциплине «Методы принятия управленческих решений» являются:

- повторение лекционного материала и материала учебников;
- чтение основной и дополнительной литературы
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к контрольной работе;
- подготовка к промежуточной аттестации.

При изучении **раздела 1** обратить внимание на:

- взаимосвязь процедуры «Разработка управленческих решений» с каждым элементом механизма менеджмента;

-использование фактора «Иерархия» при принятии управленческих решений;

-при подготовке к контрольной работе №-1 изучить тему «Принятие управленческих решений на стадии планирования» в раздаточном материала по «Разработке управленческого решения», а также прорешать предложенные там варианты контрольной работы;

- при подготовке к групповому проекту изучить тему «Подходы к принятию управленческих решений» в учебном пособии по «Разработке управленческого решения»;

- влияние факторов среды на принятие управленческих решений;

- при подготовке к контрольной работе №-2 изучить тему «Факторы, влияющие на принятие управленческих решений» в раздаточном материала по «Разработке управленческого решения».

При изучении **раздела 2** обратить внимание на:

-условия использования моделей в практике принятия управленческих решений;

-области использования различных типов моделей;

-технологию построения моделей, в первую очередь, на сложности и погрешности моделирования;

- важнейшие модели, применяемые в процессе выработки управленческих решений: их сущность , область использования и органичения;

- основные методы, применяемые в процессе выработки управленческих решений: их сущность , область использования и органичения.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1 Основная литература

1. Бережная, Е. В. Методы и модели принятия управленческих решений : учебное пособие / Е.В. Бережная, В.И. Бережной. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 384 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс].— (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/975. - ISBN 978-5-16-006914-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1905116 (дата обращения: 13.08.2023). – Режим доступа: по подписке.
2. Зайцев, М. Г. Методы оптимизации управления и принятия решений: примеры, задачи, кейсы: Учебное пособие, - 5-е изд. - Москва :ИД Дело РАНХиГС, 2017. - 640 с.: ISBN 978-5-7749-1295-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/982609 (дата обращения: 13.08.2023). – Режим доступа: по подписке.
3. *Зенков, А. В.* Методы оптимальных решений : учебное пособие для вузов / А. В. Зенков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 201 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05377-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/515509 (дата обращения: 13.08.2023).
4. Методы принятия управленческих решений : учебное пособие / В. Л. Сендеров, Т. И. Юрченко, Ю. В. Воронцова, Е. Ю. Бровцина. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 227 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/20621. - ISBN 978-5-16-011735-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1897693 (дата обращения: 13.08.2023). – Режим доступа: по подписке.
5. Методы принятия решений, Harvard Business Review (HBR), 10 лучших статей; пер. с англ. – М.: ООО «Альпина Паблишер», 2017.
6. *Набатова, Д. С.* Математические и инструментальные методы поддержки принятия решений : учебник и практикум для вузов / Д. С. Набатова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 292 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02699-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511200 (дата обращения: 13.08.2023).

6.2 Дополнительная литература

1. Эддоус М. Методы принятия решений: пер. с англ. / М. Эддоус, Р. Стэнфилд; под ред чл.-корр. РАН И.И. Елисеевой. – М., 1997.
2. Гассман О., Франкенбергер К., Шик М. Бизнес-модели. 55 лучших шаблонов; пер. с англ.. – М.: Альпина Паблишер, 2016.
3. Дафт Ричард Л. Менеджмент: учебник для слушателей, обучающихся по программам «Мастер делового администрирования»: пер. с англ. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2015.
4. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения; пер с англ. – М., 1998.
5. *Голубков, Е. П.* Методы принятия управленческих решений в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. П. Голубков. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 183 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06815-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/444153 (дата обращения: 19.03.2024).

6.3 Нормативные правовые документы

Не используются

6.4 Интернет-ресурсы
Не используются

6.5 Иные источники

1. Фатхутдинов Р.А. Управленческие решения. Учебник/Р.А. Фатхутдинов. – 6-е издание, перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2010.
2. Глущенко В.В., Глущенко И.И. Разработка управленческого решения. Железнодорожный, Московская область: Крылья, 2016.
3. Камерон Э. Управление изменениями: Модели, инструменты и технологии изменений. М.: Добрая книга, 2013.
4. Карданская Н.Л. Основы принятия управленческих решений. М.: Русская деловая литература, 2013.
5. Карпов А.В. Психология принятия управленческих решений. М.: Юристъ, 2011.
6. Литвак Б.Г. Управленческие решения. М.: ЭКМОС, 2014.
7. Смирнов Э.А. Разработка управленческих решений. М.: ЮНИТИ,20013.
8. Стасенков Ю.А. Разработка управленческого решения: системный подход, бизнес-расстановки, технология модификации личного опыта. М.: Экон-Информ, 2010.

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.16 Основы правового регулирования управленческой деятельности
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Москва, Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):
к.ю.н., доцент ФЭСН Ю.Т. Гульбин
к.ю.н., доцент ФЭСН Е.С. Куликов

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Е.А. Терещук

Рабочая программа дисциплины «***Основы правового регулирования управленческой деятельности»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

.

Рабочая программа дисциплины «***Основы правого регулирования управленческой деятельности»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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..……. 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……..... 8

5. Методические материалы для освоения дисциплины……... 12
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет……... 13
6.1. Основная литература…… 13
6.2. Дополнительная литература…… 13
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация……. 14
6.4. Интернет-ресурсы…… 14
6.5. 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 образовательной программы

1.1. Дисциплина **Б1.О.16 Основы правового регулирования управленческой деятельности** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС- 10	Способен демонстрировать и формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК ОС– 10.2	Ознакомление с основами правового регулирования управленческой деятельности

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Владение основами правового регулирования управленческой деятельности	УК ОС– 10.2	Знать: – о взаимосвязи государства и права, их роли в жизни современного общества; – о юридической силе различных источников права и механизме их действия; – об основных отраслях российского права; – о содержании основных прав и свобод человека; – об органах, осуществляющих государственную власть и государственное управление в РФ; – об основных положениях Конституции РФ; – о правах и свободах человека и гражданина в РФ; – о механизмах защиты прав и свобод человека в РФ
		Уметь: – находить и правильно выбирать законоположения, непосредственно относящиеся к тому виду деятельности, который нуждается в правовой оценке и регулировании; – применять правовые знания и административные механизмы в ситуациях повседневной профессиональной деятельности, предвидеть последствия принятия правовых и административных решений по вопросам профессиональной деятельности; – грамотно отражать свои действия в документах
		Владеть навыками: – получения и сбора значимой для принятия правового решения информации; – поиска и выбора законоположений, непосредственно относящихся к ситуациям, нуждающимся в правовой оценке

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 2 з.е., 72 ак.часов, 54 астрономический час.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся очной формы обучения с преподавателем – 32 ак.ч. (24 астр.ч.), в том числе 16 ак.ч. (12 астр.ч.) лекций и 16 ак.ч. (12 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 40 ак.ч. (30 астр.ч.)

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся очно-заочной формы обучения с преподавателем – 16 ак.ч. (12 астр.ч.), в том числе 4 ак.ч. (3 астр.ч.) лекций и 12 ак.ч. (9 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 56 ак.ч. (42 астр.ч.)

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.О.16 Основы правового регулирования управленческой деятельности**, предназначена для студентов 2-го курса, изучается в 3 семестре (очная и очно-заочная форма обучения).

Дисциплина реализуется после изучения дисциплины Б1.О.22 Правоведение (2 семестр).

Форма промежуточной аттестации – зачет с оценкой.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или 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, сущность, задачи и методы дисциплины «Основы правового регулирования управленческой деятельности»	9	2		2		5	О
Тема 2	Правовой статус субъектов управленческой деятельности	9	2		2		5	О
Тема 3	Государственное регулирование, контроль и надзор в сфере управленческой деятельности	9	2		2		5	О
Тема 4	Правовое регулирование договорных отношений в управленческой деятельности	9	2		2		5	О

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости*, промежу-точной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**	
Тема 5	Инвестиционная деятельность как предмет правового регулирования	9	2		2		5	О
Тема 6	Правовые меры поддержки конкуренции и ограничения монополистической деятельности на товарных рынках	9	2		2		5	О
Тема 7	Особенности управленческой деятельности в сфере трудовых отношений	9	2		2		5	О
Тема 8	Юридическая ответственность субъектов управленческой деятельности	9	2		2		5	О
Промежуточная аттестация								Зачет с оценкой
Всего:		**72**	**16**		**16**		**40**	

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости*, промежу-точной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**	
Тема 1	Понятие, сущность, задачи и методы дисциплины «Основы правового регулирования управленческой деятельности»	14	1		1		12	О
Тема 2	Правовой статус субъектов управленческой деятельности	14	1		1		12	О
Тема 3	Государственное регулирование, контроль и надзор в сфере управленческой деятельности	14	1		1		12	О
Тема 4	Правовое регулирование договорных отношений в управленческой деятельности	14	1		1		12	О

№ п/п	Наименование тем и/или 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 5	Инвестиционная деятельность как предмет правового регулирования	14			2		12	О
Тема 6	Правовые меры поддержки конкуренции и ограничения монополистической деятельности на товарных рынках	14			2		12	О
Тема 7	Особенности управленческой деятельности в сфере трудовых отношений	14			2		12	О
Тема 8	Юридическая ответственность субъектов управленческой деятельности	14			2		12	О
Промежуточная аттестация								Зачет с оценкой
Всего:		**72**	**4**		**12**		**96**	

Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие, сущность, задачи и методы дисциплины «Основы правового регулирования управленческой деятельности»

Роль управленческой деятельности в формировании и функционировании рыночной экономики, развитии общества и государства. Понятие управленческой деятельности и ее структура. Формы и виды управленческой деятельности. Управленческой деятельности как предмет правового регулирования. Метод правового регулирования отношений в сфере управленческой деятельности. Принципы правового регулирования отношений в сфере управленческой деятельности.

Система источников правового регулирования управленческой деятельности. Классификация источников правового регулирования управленческой деятельности. Конституция РФ, Федеральные конституционные и обычные законы РФ как источники правового регулирования управленческой деятельности. Подзаконные нормативные акты (Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ) как источники правового регулирования управленческой деятельности. Локальные нормативные акты как источники правового регулирования управленческой деятельности. Значение судебной практики в регулировании отношений управленческой деятельности.

Тема 2. Правовой статус субъектов управленческой деятельности

Право на осуществление управленческой деятельности и порядок его реализации. Государственные органы и должностные лица как субъекты управленческой деятельности. Государственный аппарат, государственный механизм.

Сущность предпринимательства. Субъекты управленческой деятельности: понятие и классификация. Правовое положение индивидуального предпринимателя. Правовая природа юридических лиц как субъектов управленческой деятельности. Организационно-правовые формы юридических лиц. Деление юридических лиц на корпорации и унитарные, коммерческие и некоммерческие. Характеристика организационно-правовых форм юридических лиц.

Тема 3. Государственное регулирование, контроль и надзор в сфере управленческой деятельности

Общая характеристика государственного регулирования управленческой деятельности в условиях рыночной экономики. Методы, формы и средства государственного регулирования. Государственная регистрация в сфере предпринимательства. Правовые основы лицензирования отдельных видов предпринимательской деятельности. Сущность лицензирования. Правила лицензирования. Порядок лицензирования и правовые основы каждого этапа процесса. Основания и порядок приостановления действия лицензии. Аннулирование лицензии.

Государственное прогнозирование и планирование. Налогообложение, ценообразование, сертификация как формы государственного контроля. Правовое регулирование государственного контроля (надзора).

Тема 4. Правовое регулирование договорных отношений в управленческой деятельности

Понятие и признаки договоров в управленческой деятельности. Особенности и порядок заключения договоров. Изменение и расторжение договоров. Виды гражданско-правовых договоров в сфере управленческой деятельности.

Система и виды основных договоров, применяемых в управленческой деятельности: договор купли-продажи; договор поставки товаров; договор поставки для государственных и муниципальных нужд; договор контрактации; договор мены и др. Отличительные признаки договоров поставки и оптовой купли-продажи. Договор аренды и его виды. Договор подряда и его виды. Договор перевозки грузов и транспортной экспедиции. Посреднические договоры: комиссия, поручение, агентирование. Договоры, содействующие торговле: на проведение маркетинговых исследований; на предоставление коммерческой информации, на хранение товаров, на распространение рекламы, коммерческой концессии и др.

Ответственность за нарушение договорных обязательств.

Тема 5. Инвестиционная деятельность как предмет правового регулирования

Понятие и виды инвестиций и инвестиционной деятельности. Инвестиционные институты, их виды, статус и организационно-правовые формы. Объекты инвестирования. Формы и виды инвестиций. Правовой статус субъектов инвестиционных отношений.

Инвестиционная деятельность, осуществляемая в форме капитальных вложений. Инвестиционная деятельность, осуществляемая на основе договора финансовой аренды. Инвестиционная деятельность, осуществляемая в форме соглашения о разделе продукции. Акционерный инвестиционный фонд: порядок создания, лицензирование и прекращение деятельности. Паевой инвестиционный фонд: понятие, учредитель и типы.

Государственное регулирование инвестиционной деятельности. Правовое регулирование иностранных инвестиций.

Тема 6. Правовые меры поддержки конкуренции и ограничения монополистической деятельности на товарных рынках

Понятие, значение и цели антимонопольного регулирования. Антимонопольное законодательство, регулирующее рыночные отношения. Задачи, функции и полномочия Федеральной антимонопольной службы.

Понятие и виды монополий. Доминирующее положение субъекта предпринимательства на рынке. Монополистическая деятельность и ее признаки. Монополистическая деятельность публичных органов.

Понятие конкуренции. Правовая защита от недобросовестной конкуренции. Особенности защиты конкуренции на рынке финансовых услуг. Особенности отбора финансовых организаций. Реклама и недобросовестная конкуренция. Правовое регулирование отношений в области рекламы. Законодательное пресечение недобросовестной конкуренции.

Понятие антимонопольного контроля. Государственный контроль за экономической концентрацией. Ответственность за нарушение антимонопольного законодательства.

Понятие, правовое и экономическое значение естественных монополий. Государственное регулирование деятельности субъектов естественных монополий. Запрет на монополистической деятельности предпринимателей и неправомерной деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления. Ответственность за нарушение антимонопольного законодательства.

Тема 7. Особенности управленческой деятельности в сфере трудовых отношений Содержание правоотношений в сфере труда. Понятие коллективных трудовых правоотношений. Участники и содержание коллективных трудовых правоотношений. Работодатель как субъект управленческой деятельности. Правовое регулирование занятости и содействие трудоустройству.

Содержание государственной политики занятости. Основные направления государственной политики занятости. Государственная служба занятости. Государственные целевые программы содействия занятости.

Трудовой договор: понятие, содержание и стороны. Общий порядок заключения трудового договора. Форма трудового договора. Юридические гарантии при приеме на работу. Понятие и виды оснований изменения трудового договора. Основания прекращения трудового договора. Гарантии работникам, связанные с расторжением трудового договора. Порядок увольнения работника.

Тема 8. Юридическая ответственность субъектов управленческой деятельности

Понятие, принципы и основания юридической ответственности за правонарушения в сфере управленческой деятельности. Краткая характеристика основных видов юридической ответственности в сфере управленческой деятельности. Гражданско-правовая, дисциплинарная, административная, уголовная ответственность субъектов управленческой деятельности.

Правовые гарантии, формы и способы защиты нарушенных прав в сфере управленческой деятельности.

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

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.16 Основы правового регулирования** *используются* следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Понятие, сущность, задачи и методы дисциплины «Основы правового регулирования управленческой деятельности»	Опрос
Правовой статус субъектов управленческой деятельности	Опрос

Государственное регулирование, контроль и надзор в сфере управленческой деятельности	Опрос
Правовое регулирование договорных отношений в управленческой деятельности	Опрос
Инвестиционная деятельность как предмет правового регулирования	Опрос
Правовые меры поддержки конкуренции и ограничения монополистической деятельности на товарных рынках	Опрос
Особенности управленческой деятельности в сфере трудовых отношений	Опрос
Юридическая ответственность субъектов управленческой деятельности	Опрос

Промежуточная аттестация – зачет с оценкой. Зачет проводится в письменной форме.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Вопросы к опросу

1. В чем состоят признаки права?
2. Чем нормы права отличаются от иных социальных норм?
3. Из каких частей состоит структура нормы?
4. Виды правовых норм. В каком соотношении находятся право и нормативные акты.
5. Какие существуют виды источников права?
6. Какие существуют виды нормативных актов? Как они соотносятся друг с другом по юридической силе?
7. Что такое судебный прецедент? В каких странах судебный прецедент является источником права?
8. Является ли источником права международный договор?
9. Из каких элементов состоит система права?
10. Что является предметом конституционного, административного, уголовного, гражданского, семейного, трудового, международного частного и международного публичного права?
11. Что такое правоотношение, какова его структура?
12. Что такое правосубъектность?
13. Охарактеризуйте юридические факты.
14. Понятие и состав правонарушения, его признаки. В чем заключается роль юридической ответственности в обществе.
15. Виды и принципы юридической ответственности.
16. Какие виды отношений входят в «конституционные правоотношения»?
17. Виды конституций. Что составляет основное содержание конституций?
18. Какими международными актами закреплены права человека?
19. В чем состоит административная ответственность?
20. Какова роль государственных служащих в общественной жизни? Права и обязанности государственных служащих.
21. Чем характеризуются налоговые правоотношения? Назовите основные виды налогов в РФ.
22. Особенности правового регулирования экономических отношений.
23. Из каких правомочий состоит право собственности?
24. Какие бывают формы собственности?

25. Что такое интеллектуальная собственность?
26. Какие известны способы приобретения права собственности?
27. Что входит в круг имущественных отношений?
28. Какие нормативные акты являются источниками гражданского права?
29. Юридические лица и их виды.
30. Что означает термин «вещь» в гражданском праве?
31. Чем понятие сделки отличается от понятия договора? Какие виды договоров предусмотрены в ГК РФ?
32. Где и когда появились первые законы о труде?
33. Права и обязанности работника и работодателя.
34. Виды трудовых договоров.
35. Дисциплинарная и материальная ответственность в трудовом праве.
36. Как решаются трудовые споры?

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС- 10	Способен демонстрировать и формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК ОС– 10.2	Ознакомление с основами правового регулирования управленческой деятельности

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК – 10.2	Определяет и обосновывает правовые последствия действий или бездействия в управленческой деятельности	- Знает основные разделы права - Находит необходимые правовые источники для решения спорных вопросов из различных сфер жизнедеятельности - Называет содержание основных прав, обязанностей, ограничений и ответственности в основных сферах жизнедеятельности

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Понятие и основные черты общества. Виды общественной власти.
2. Понятие и основные черты государства.
3. Возникновение государств.
4. Формы правления.
5. Формы государственного устройства.
6. Развитие форм правления в России.
7. Развитие форм государственного устройства в России.
8. Политический режим. Виды политических режимов.

9. Право в системе социальных норм.
10. Нормы права.
11. Отрасли права.
12. Правонарушение. Понятие, состав, виды.
13. Континентальная правовая система.
14. Англосаксонская правовая система.
15. Мусульманская правовая система.
16. Источники права.
17. Правоотношения. Виды правоотношений.
18. Виды юридической ответственности.
19. Понятие Конституции. Основные черты Конституции РФ.
20. Конституционные права и свободы человека и гражданина.
21. Избирательное право и избирательная система в РФ.
22. Президент РФ: избрание и полномочия.
23. Федеральное собрание РФ: формирование и полномочия.
24. Высшие органы исполнительной власти РФ.
25. Судебная система РФ.
26. Физические лица как субъекты гражданских правоотношений.
27. Юридические лица как субъекты гражданских правоотношений.
28. Гражданское право РФ: предмет, метод, система, основные принципы.
29. Содержание права собственности и других вещных прав.
30. Основания приобретения и прекращения права собственности.
31. Обязательственные правоотношения. Основания возникновения обязательств.
32. Сделки, виды сделок.
33. Договор. Заключение изменение и расторжение договора.
34. Гражданско-правовые договоры, направленные на приобретение прав на вещи.
35. Гражданско-правовые договоры, направленные на оказание услуг.
36. Наследование по закону в РФ.
37. Наследование по завещанию в РФ.
38. Понятие интеллектуальной собственности. Основы авторского права.
39. Преступление. Категории преступлений. Основания применения уголовной ответственности.
40. Наказание, его цели. Виды наказаний.
41. Назначение наказания: общие принципы. Обстоятельства, смягчающие, отягчающие и исключающие преступность деяния.
42. Особенности уголовной ответственности и наказания несовершеннолетних.
43. Понятие и принципы уголовного процесса.
44. Общая характеристика основных стадий уголовного процесса.
45. Трудовые отношения. Основные принципы регулирования трудовых отношений.
46. Основные права и обязанности работника и работодателя.
47. Индивидуальный трудовой договор. Содержание, заключение, изменение и прекращение индивидуального трудового договора.
48. Трудовые правоотношения с участием несовершеннолетних.
49. Порядок разрешения трудовых споров.
50. Понятие брака. Заключение и прекращение брака.
51. Взаимные права и обязанности супругов.
52. Взаимные права и обязанности родителей и детей.
53. Формы воспитания детей, оставшихся без попечения родителей.

Шкала оценивания

85-100 баллов	Студент демонстрирует знания основных разделов права, умение найти необходимые правовые источники для решения спорных вопросов из различных сфер жизнедеятельности; определяет в системе законодательства РФ нормативно-правовой акт, содержащий информацию, необходимую для решения конкретной задачи, находит в данном документе раздел (пункт, подпункт), включающий ответ на поставленный вопрос; анализирует нормы права, регулирующие предпринимательскую деятельность в РФ, оценивает последствия принятия того или иного управленческого решения; делает выводы о целесообразности осуществления тех или иных операций в профессиональной деятельности.
84-70 баллов	Студент демонстрирует знания основных разделов права, умение найти необходимые правовые источники для решения спорных вопросов из различных сфер жизнедеятельности; определяет в системе законодательства РФ нормативно-правовой акт, содержащий информацию, необходимую для решения конкретной задачи, находит в данном документе раздел (пункт, подпункт), включающий ответ на поставленный вопрос; анализирует нормы права, регулирующие предпринимательскую деятельность в РФ, затрудняется в оценке последствий принятия того или иного управленческого решения; делает выводы о целесообразности осуществления тех или иных операций в профессиональной деятельности.
69-55 баллов	Студент демонстрирует знания основных разделов права; определяет в системе законодательства РФ нормативно-правовой акт, содержащий информацию, необходимую для решения конкретной задачи; анализирует нормы права, регулирующие предпринимательскую деятельность в РФ, не может оценить последствия принятия того или иного управленческого решения; не делает выводы о целесообразности осуществления тех или иных операций в профессиональной деятельности.
Менее 55 баллов	Студент демонстрирует знания основных разделов права; не определяет в системе законодательства РФ нормативно-правовой акт, содержащий информацию, необходимую для решения конкретной задачи; не анализирует нормы права, регулирующие предпринимательскую деятельность в РФ, не может оценить последствия принятия того или иного управленческого решения; не делает выводы о целесообразности осуществления тех или иных операций в профессиональной деятельности.

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	не зачтено

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Зачет с оценкой проводится в письменной форме одновременно у всей академической группы. На выполнение задания отводится 90 минут (2 академических часа). Запрещается пользоваться электронными устройствами и средствами связи. Результаты объявляются на 3-й рабочий день после проведения зачета. В этот же день возможен показ работ и получение обратной связи от преподавателя. В отдельных случаях возможно устное собеседование со студентом, после которого выставляется оценка.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия.

При изучении дисциплины «Основы правового регулирования управленческой деятельности» по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к зачету. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1 Основная литература

1. Девлин А. Основные принципы права и экономики: учебник [пер. с англ.] М.: Дело, 2020. – 720 с.

2. Маккай И. Право и экономика для континентальной правовой традиции [пер. с англ.] М.: Дело, 2019. – 624 с. Подробнее: https://www.labirint.ru/books/694403/

3. Марченко М.Н. Правоведение. М: Проспект, 2015.

6.2 Дополнительная литература

1. Друкер П.Ф., Макьярелло Дж.А. Менеджмент: Пер. с англ. М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2010.

2. *Головина, С. Ю.* Трудовое право : учебник для вузов / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общей редакцией С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00340-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468520 (дата обращения: 19.03.2024)

3. *Разумовская, Е. В.* Договорное право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для вузов / Е. В. Разумовская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 186 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06096-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/451759 (дата обращения: 19.03.2024).

4. Коммерческое право : учебник для академического бакалавриата / Б. И. Пугинский [и др.] ; под общей редакцией Б. И. Пугинского, В. А. Белова, Е. А. Абросимовой. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 471 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03373-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/432038 (дата обращения: 19.03.2024

6.3 Нормативные правовые документы (в последней редакции)

Конституция РФ
Гражданский кодекс РФ
Административный кодекс РФ
Трудовой кодекс РФ
Налоговый кодекс РФ

6.4 Интернет-ресурсы

http://www.consultant.ru/ - Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

6.5 Иные источники

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации

(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.17. Организационное поведение

код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент

код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения

формы обучения

Год набора - 2024

Москва - Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.т.н., доцент кафедры менеджмента ИБДА	Стасенков Ю.А.
Д.э.н., доцент, профессор кафедры экономики и менеджмента Челябинского филиала РАНХиГС	Лаврентьева И.В.
Заведующий кафедрой экономики и менеджмента к.с.н., доцент	Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины ***«Организационное поведение»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Организационное поведение»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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……..6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине…….9
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет……24
6.1 Основная литература……..24
6.2 Дополнительная литература……..25
6.3.Нормативные правовые документы и иная правовая информация……...25
6.4. Интернет-ресурсы……..25
6.5.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 образовательной программы

1.1. Дисциплина **Б1.О.17 Организационное поведение** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС - 3	Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС – 3.2	Формирование способности использовать основные теории мотивации, лидерства, власти и командообразования для решения управленческих задач.

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
строить конструктивные взаимоотношения во внутренней и внешней среде организации	УК ОС – 3.2	<u>на уровне знаний</u> - знать сущность мотивационных теорий - знать основные источники власти в организации - знать основные лидерские качества
		<u>на уровне умений</u> - способен применять основные теории мотивации, лидерства, власти и командообразования для решения управленческих задач - использовать различные комбинации лидерских качеств в разных ситуациях управления поведением последователей - использовать положительные качества негативных типов работников для формирования команды
		<u>на уровне навыков</u> - владеть навыками диагностики ведущих потребностей у работников организации - владеть навыками управления работником через его мотивационную структуру - владеть навыками командообразования под конкретную задачу

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., 108 ак.часов, 81 астрономический час.

- *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 – 24 часа
  - – практические занятия – 24 часа
  - – консультация – 2 часа

  Самостоятельная работа студентов – 13 часов.

  Контроль – 45 часов.
  - ✓ заочная форма обучения – 108 часов в том числе:
  - – лекционные занятия – 8 часов;
  - – практические занятия – 16 часов;
  - – консультация – 2 часа

  Самостоятельная работа студентов 29 часов

  Контроль – 45 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 – 18 часов
  - – практические занятия – 18 часов
  - – консультация – 1,5 часа

  Самостоятельная работа студентов – 9,75 часов.

  Контроль – 33,75 часов.
  - ✓ заочная форма обучения – 81 час, в том числе:
  - – лекционные занятия – 6 часов;
  - – практические занятия – 12 часов;
  - – консультация – 1,5 часа

  Самостоятельная работа студентов – 21,75 час

  Контроль – 33,75 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.О.17 Организационное поведение**; очная форма – 2 курс, 3 семестр; очно-заочная форма – 3 курс, 4 семестр

Дисциплина реализуется после изучения следующих дисциплин:

- Б1.О.24 Общая психология
- Б1.О.09 Теория организации

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или 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		
Введение	Менеджмент и организационное поведение	2	2					
Раздел 1	Личность и организация	21	4		6		10	О, К, Эссе
Раздел 2	Коммуникации и управление групповым поведением в организации	21	4		6		10	О, Эссе
Раздел 3	Власть и управление организационными конфликтами	17	6		8		9	О, ТУ, Эссе
Промежуточная аттестация		45						**экзамен**
Консультация		2				2		
Всего:		**108**	**16**		**16**	**2**	**29**	

Примечание:
** – формы текущего контроля успеваемости:*
Опрос (О)
Контрольная работа (К)
Эссе (Э)
Тренинг-упражнения (ТУ)

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или 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		
Введение	Менеджмент и организационное поведение	1	1					
Раздел 1	Личность и организация	17	2		5		10	О, К, Эссе
Раздел 2	Коммуникации и управление групповым поведением в организации	18	3		5		10	О, Эссе
Раздел 3	Власть и управление организационными конфликтами	17	2		6		9	О, ТУ, Эссе
Промежуточная аттестация		45						**экзамен**
Консультация		2				2		
Всего:		**108**	**8**		**16**	**2**	**29**	

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости:*
Опрос (О)
Контрольная работа (К)
Эссе (Э)
Тренинг-упражнения (ТУ)

Содержание дисциплины

Введение. Менеджмент и организационное поведение

Работа менеджера: эффективность и результативность. Систематическое использование Больших данных в дополнение к интуиции.

Научные области, которые вносят свой вклад в организационное поведение.

Вызовы и возможности: глобализация, демографические характеристики рабочей силы, разнообразие рабочей силы, социальная среда, этичное поведение. Модель организационного поведения.

Раздел 1. Личность и организация

Индивидуальные различия. Взаимоотношения и поведение людей. Обязательства по отношению к организации. Организационная поддержка. Вовлечение работников. Измерение удовлетворенности работой. Результаты удовлетворенности работой. Влияние неудовлетворенности работой на результаты деятельности.

Эмоции. Источники эмоций. Эмоциональный труд. Теория аффективных событий. Регулирование эмоций. Факторы личности. Что такое личность? Модели личности. Индикатор типов личности Майерс-Бриггс. Большая модель 5 личностных качеств. Темная Триада.

Другие персональные характеристики работника. Личность и ситуации. Теория силы ситуации. Теория активации черт характера.

Культурные ценности.

Процесс восприятия. Что такое восприятие. Теория атрибуции. Связь восприятия с процессом принятия индивидуальных решений. Влияние на принятие решений индивидуальных различий и организационных ограничений.

Этика при принятии решений.

Креативность, креативное принятие решений и инновации в организации.

Оценка разнообразия. Демографические характеристики. Уровни разнообразия. Дискриминация на рабочем месте. Биографические характеристики. Возраст и пол. Люди с ограниченными возможностями. Религия. Культурные особенности. Интеллектуальные способности, физические способности.

Стратегии управления разнообразием.

Основы мотивации. Ранние теории мотивации. Иерархия потребностей. Двухфакторная теория. Теория приобретенных потребностей МакКлелланда.

Современные теории мотивации. Теория самоэффективности. Теория постановки целей. Теория самоопределения. Теория закрепления. Теория справедливости/организационная справедливость. Теория ожиданий.

Объединение современных теорий мотивации.

Применение мотивации. Мотивация через дизайн работ. Модель характеристик работ (The Job Characteristics Model). Эффективность Модели характеристик работ.

Индекс потенциальной мотивации - Motivating Potential Score (MPS).

Использование редизайна работ для мотивации сотрудников. Ротация работ. Использование альтернативных рабочих мер для мотивации работников: гибкий график, совместное выполнение работ, телекоммуникации.

Использование вовлечения работников в процесс принятия решений для мотивации.

Использование внешних поощрений для мотивации сотрудников. Использование внутренних поощрений для мотивации сотрудников.

Раздел 2. Организационная коммуникация и управление групповым поведением в организации

Коммуникации. Коммуникационный процесс. Нисходящие, восходящие и горизонтальные коммуникации.

Модели коммуникаций: устные, письменные, горизонтальные, невербальные.

Социально-психологические процессы в группе. Адаптация. Условия создания стабильных групп. Сплочение. Стадии развития группы. Модели развития групп. Система отношений в группе.

Делегирование полномочий. Преимущества делегирования. Техника делегирования полномочий.

От групп к командам. Различия между группами и командами. Типы команд. Команды для решения проблем. Самоуправляемые рабочие команды. Межфункциональные команды. Виртуальные команды. Многонаправленные команды.

Создание эффективных команд. Отбор командных игроков. Обучение командных игроков. Создание мотивационной системы для работы в команде.

Оказание влияния. Лидерство и доверие. Что такое лидерство. Стили лидерства. Лидерские качества. Лидерское поведение. Преобразующее лидерство. Теории доверия. Поведенческие теории. Теории непредвиденных обстоятельств. Модель Филдера. Харизма и лидерство. Трансформационное лидерство.

Подлинное лидерство: этика и доверие. Лидерство для будущего: наставничество. Поиск и создание эффективных лидеров.

Раздел 3. Власть и управление организационными конфликтами

Власть и организационные политики. Определение власти. Власть и лидерство. Основы власти: формальная власть, личная власть. Тактики власти. Как власть влияет на людей. Определение политик организации: власть в действии. Этика действий в рамках организационных политик.

Конфликты в организации. Традиционный взгляд на конфликт. Альтернативный взгляд на конфликт. Типы и очаги конфликта. Внутриличностный конфликт. Межличностный конфликт. Конфликт между личностью и группой. Межгрупповой конфликт. Ролевые конфликты. Типовые ситуации, приводящие к возникновению ролевых конфликтов. Способы устранения (регулирования) ролевых конфликтов. Негативные работники.

Процесс конфликта. Стадии конфликта. Переговоры. Стратегии заключения сделки. Переговорный процесс. Шаги переговорного процесса. Индивидуальные различия и эффективность переговоров. Личные качества и переговоры. Эмоции в переговорах. Культурные установки в переговорах. Гендерные различия в переговорах.

Создание и сохранение организационной культуры. Определение организационной культуры. Сильные культуры против слабых. Климат в организации. Формирование организационной культуры. Атрибуты культуры: истории, ритуалы, символы, язык. Создание этичной организационной культуры. Создание позитивной организационной культуры. Использование сильных сторон работников. Награждение, а не наказание. Упор на жизнеспособность организации и ее рост. Ограничения позитивной культуры.

Организационная динамика. Управление изменениями. Движущие силы управления изменениями. Сопротивление изменениям. Преодоление сопротивления изменениям. Подходя к управлению организационными изменениями. Модель трех шагов Курта Левина. Модель восьми шагов Коттера. Концепция организационного развития. Создание культуры для проведения изменений и инноваций. Стресс на работе и управление стрессом. Последствия стресса.

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

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.17 Организационное поведение** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема/раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1. Личность и организация	О, КР, Эссе
Раздел 2. Коммуникация и управление групповым поведением в организации	О, Эссе
Раздел 3. Власть и управление организационными конфликтами	О, ТУ, Эссе

Промежуточная аттестация – экзамен (очная форма обучения), экзамен и контрольная работа (очно-заочная форма обучения). Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): письменный ответ на вопросы к экзамену по билетам и тестирование.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Раздел 1. Личность и организация

Примерные вопросы для опроса:

1. Чем характеризуется действительная работа в сетевом планировании и управлении?
2. Чем характеризуется критический путь в сетевом планировании и управлении?
3. Что такое работа «ожидание» в сетевом планировании и управлении?
4. Чем характеризуется фиктивная работа в сетевом планировании и управлении?
5. Чем характеризуется работа «ожидание» в сетевом планировании и управлении?
6. Что такое «должностная инструкция»?
7. Напишите названия трех (любых) разделов должностной инструкции.
8. Что такое «резюме»?
9. Что является показателями эффективной работы описанной Вашей минигруппой должности?

Контрольная работа

по Разделу 1 (п.1.2 «*Планирование деятельности работников*»)

Студенты получают индивидуальный вариант контрольного задания (теста) и выполняют его. В индивидуальный вариант включается:

- Описание логической взаимосвязи комплекса рассматриваемых работ.
- Продолжительность выполнения каждой работы рассматриваемого комплекса.
- Перечень конкретных параметров, которые студент должен определить в рамках рассматриваемого комплекса.

Примеры индивидуального задания для студентов:

ЗАДАЧА N-**

Построить сетевой график, исходя из следующей логической последовательности работ:
1) работы Б, В, Г начинаются одновременно после окончания работы А;
2) работы Д, Е начинаются одновременно после окончания работы Б;

3) работа Ж начинается после окончания работы Д;
4) работа З начинается после окончания работы В.
А= 9 дн., Б=7 дн., В=4 дн., Г=12 дн., Д=8 дн., Е=4 дн., Ж=2 дн., З=3 дн.
Рассчитать ранние и поздние сроки сетевого графика, а также частные и полные резервы времени для работ.

ЗАДАЧА N- ***

Построить сетевой график, исходя из следующей логической последовательности работ:
1) работы А и Б начинаются одновременно;
2) работа В начинается после окончания работы А;
3) работы Г и Ж начинаются одновременно после окончания работы Б;
4) работы Д и Е начинаются одновременно после окончания работ В и Г;
5) работа З начинается после окончания работ Д и Е.
А= 1 дн., Б=11 дн., В=8 дн., Г=6 дн., Д=6 дн., Е=4 дн., Ж=5 дн., З=8 дн.
Рассчитать ранние и поздние сроки сетевого графика, а также резервы времени для событий.

Примерные темы эссе

1. Адаптация человека к организационному окружению и изменение его поведения.
2. Анализ взаимосвязи организационной роли и должностной инструкции в современной организации.
3. Анализ мероприятий по устранению ошибок при оценке кандидатов по результатам отборочного интервью (собеседования).
4. Анализ факторов, влияющих на производственное поведение работников в организации.
5. Взаимосвязь факторов воздействия на людей в организации и техники делегирования полномочий.
6. Критерии выбора моделей поведения работников в организации.
7. Личностный аспект взаимодействия человека и организации.
8. Методы отбора кандидатов при приеме на работу: сущность, назначение и сравнительный анализ.
9. Организационные структуры и организационная культура: их взаимосвязь, взаимозависимость и влияние на организационное поведение.
10. Организация рабочего дня руководителя, управление временем и организационным поведением.
11. Планирование и развитие карьеры в современной организации и влияние (карьеры) на изменение поведения работников.
12. Поведенческая модель персонала организации.
13. Поведенческие ловушки процесса принятия решений в организации.
14. Профессиональная и социальная адаптация новых работников в организации.
15. Психологическая перестройка для работы в новых организационных условиях.
16. Психологическая совместимость в организации: учет, оценка и влияние на организационное поведение.
17. Распределение ответственности в процессе управления.
18. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации.

Раздел 2. Коммуникация и управление групповым поведением в организации

Примерные вопросы для опроса:

1. Дайте определение личности в организации с позиции системного подхода?
2. Для чего необходима типизация негативных работников в организации?
3. Какие типы работников формируют нормальную группу («команду») и какие роли они играют в процессе функционирования группы?

4. В чем сущность организационной коммуникации?
5. Сформулируйте законы управленческого общения с позиции системного подхода.

Примерные темы эссе

1. Деловая беседа как основная форма делового общения при управлении поведением в организации.
2. Деловая этика, социальная ответственность, бизнес и организационное поведение.
3. Деловое общение и управленческие конфликты в организационном поведении.
4. Динамика неформальной группы и ее использование при управлении поведением в организации.
5. Коммуникативные барьеры и их влияние на организационное поведение.
6. Манипуляции и защита от них при анализе организационного поведения.
7. Межличностная коммуникация в организации.
8. Организационные структуры и организационная культура: их взаимосвязь, взаимозависимость и влияние на организационное поведение.
9. Особенности восприятия и представлений конфликтующих сторон в организации.
10. Переговоры как способ разрешения организационных конфликтов.
11. Поведенческие ловушки процесса принятия решений в организации.
12. Психологические приемы убеждения в споре и их влияние на организационное поведение.
13. Психологические факторы, влияющие на принятие управленческих решений в организации.
14. Руководство и обратная связь в управлении организационным поведением.
15. Системный анализ процесса «доверие-недоверие к сообщению» в организации.
16. Социальная сторона оценки и принятия решений в организации.
17. Социально-психологическая структура группы, «команды» в организации.
18. Техника и тактика аргументирования в процессе переговоров в организации.
19. Условия, приемы и тактика убеждения при управленческом общении.
20. Формы групповых и организационных коммуникаций и их влияние на организационное поведение.

Раздел 3. Власть и управление организационными конфликтами

Примерные вопросы для опроса:

1. Проведите сравнительный анализ функциональных и дисфункциональных последствий конфликта.
2. Проранжируйте причины возникновения организационного конфликта по степени частоты и значимости.
3. В чем сущность организационного конфликта?
4. Что является личностной и организационной основой и источниками власти в организации?
5. В чем сущность формального и неформального лидерства в организации?
6. С позиции достижения организационных целей какой статус роли в организации более значим: формального или неформального лидера?

Примерные темы эссе

1. Виды конфликтов в организации и анализ влияния каждого из них на организационное поведение.
2. Власть и влияние в организации: мотивационные и организационные компоненты.
3. Динамика межличностного конфликта в организации.
4. Лидерство и власть в организации, и их влияние на организационное поведение.

5. Организация рабочего дня руководителя, управление временем и организационным поведением.
6. Последствия стресса и организационное поведение.
7. Предпосылки возникновения конфликта в процессе делового общения.
8. Природа конфликта в организации и его влияние на организационное поведение.
9. Психологический и организационный подходы к управлению организационным поведением в условиях стресса.
10. Ролевые конфликты в организации и их влияние на организационное поведение.
11. Ситуационное лидерство и организационное поведение в организации.
12. Стили руководства и их эффективность в различных условиях управления организационным поведением.
13. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях в организации.
14. Стратегии преодоления стресса в организации.
15. Стресс в организации и его влияние на изменение организационного поведения.
16. Управление организационным конфликтом (техника конфронтации, посредничество и др.) и организационное поведение.
17. Формальный и неформальный лидер в организации и их влияние на организационное поведение.

Тренинг-упражнения

1. «Ролевой конфликт» - отработка действий управленца в условиях возникновения ролевого конфликта.
2. «Основные каналы коммуникации» - выявление, анализ и определение области использования разных каналов деловой коммуникации в организации.
3. «Выявление лидерского потенциала» - выявление работников, обладающих лидерским потенциалом, и анализ поведения лидеров.

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС - 3	Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС – 3.2	Формирование способности использовать основные теории мотивации, лидерства, власти и командообразования для решения управленческих задач.

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС – 3.2 Формирование способности использовать основные теории мотивации,	Обосновывает адекватность распределения ролей в рамках выполнения командной задачи и собственную ролевую позицию	- знает основные теории мотивации и потребности, рассматриваемые в этих теориях - знает разновидности делегирования полномочий, технику делегирования

лидерства, власти и командообразования для решения управленческих задач. УК ОС – 3.3. – способность участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды		полномочий и преимущества этой техники - знает сущность и технологию командообразования. - знает основные роли работников, необходимых для эффективной команды - знает теорию организационных конфликтов и основные способы регулирования их - знает теорию управленческого общения - знает основные источники власти в организации - знает теорию лидерства - аргументирует распределение полномочий на основе понимания источников власти, формального и неформального лидерства - выявляет источники власти (личностной и организационной основы) соответственно решаемым организационным задачам - аргументирует выбора участников для командного функционирования и распределения задач между ними - владеет навыками регулирования организационных конфликтов в команде - владеет навыками делегирования полномочий при распределении задач в командной работе.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена (очная форма обучения), экзамена и зачета по результатам выполнения контрольной работы (очно-заочная форма обучения). Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): письменный ответ на вопросы к экзамену по билетам и тестирование.

Типовые вопросы к экзамену

1. В чём сущность и место дисциплины «Организационное поведение» в механизме менеджмента?
2. Факторы воздействия на людей в организации: в чём состоит сущность и назначение этих факторов?

3. Законы психических процессов и взаимоотношений: в чём состоит сущность и назначение этих законов?
4. Планирование деятельности работающих. В чём состоит сущность и назначение системы сетевого планирования и управления (СПУ)?
5. Как можно рассчитать ранние и поздние сроки в системе СПУ. В чём состоит сущность и назначение резервов времени в системе СПУ?
6. В чём состоит сущность взаимодействия человека и организационного окружения (с позиции организации)?
7. В чём состоит сущность взаимодействия человека и организационного окружения (с позиции человека)?
8. В чём сущность и каковы разновидности основных ожиданий человека от организации и организации от человека?
9. В чём сущность и каково назначение роли в организации (организационной роли)?
10. В чём сущность и каково назначение организационной роли, должностной инструкции и резюме?
11. Отборочное собеседование: в чём сущность, какова схема проведения, какие ошибки при оценке кандидатов и мероприятия по недопущению этих ошибок?
12. В чём сущность и каковы способы регулирования (устранения) ролевого (межролевого) организационного конфликта?
13. В чём сущность и каково назначение мотивации? Структура мотивационного процесса.
14. В чём сущность и каково назначение теории приобретенных потребностей МакКлеланда?
15. В чём сущность и каково назначение направленности как компонента личности?
16. В чём сущность и каково назначение темперамента как компонента личности?
17. В чём сущность и каково назначение характера как компонента личности?
18. В чём сущность и каково назначение способности как компонента личности?
19. Негативные типы работников: В чём сущность и каковы разновидности?
20. В чём сущность и каково назначение создание «команды» (нормальной группы)? Стадии развития.
21. Делегирование полномочий: в чём сущность и преимущества?
22. В чём сущность и каково назначение техники делегирования полномочий?
23. В чём сущность и каково назначение управленческого общения? Каковы основные функции управленческого общения?
24. В чём сущность и каково назначение условий управленческого общения (условий понимания распоряжения и условий принятия распоряжения)?
25. В чём сущность и каково назначение законов управленческого общения?
26. В чём сущность аттракции и . шкалы отношений? Психологические приемы аттракции.
27. В чём сущность и каково назначение организационного конфликта? Типы конфликта и причины конфликта.
28. Способы регулирования (устранения) организационного конфликта: в чём сущность каждого способа?
29. В чём сущность и каково назначение лидерства? Теория лидерских качеств.
30. В чём сущность и каково назначение лидерского поведения. Преобразующее лидерство.
31. В чём сущность и каково назначение коучинга, как тренда в повышении эффективности управления поведением работников в организации?

Примерный вариант тестовых вопросов:

(ответьте на открытые вопросы и найдите все правильные ответы в закрытых вопросах):

1. Что такое «потребность достижения» в мотивационной теории МакКлеланда?
2. Нарисуйте схему «мотивационного процесса»:
3. Назовите все пути устранения потребности:
    а) удовлетворение потребности;

б) удовлетворение и отказ от потребности;
в) удовлетворение, отказ, откладывание потребности.

4. Что такое «Организационная роль»?

5. Разные люди и даже один человек в разное время могут по-разному реагировать на одинаковые воздействия. Это является основой:
а) закона неопределенности отклика;
б) закона неадекватности отображения человека человеком;
в) законом неадекватности самооценки.

6. Что является функциями управленческого общения?:
а) выдача распорядительной информации, получение обратной связи и выдача оценочной информации;
б) собеседование при приеме на работу, проведение совещаний, переговоров;
в) планирование, организация, мотивация и контроль.

7. Какой психологический компонент личности является неизменным:
а) направленность;
б) темперамент;
в) способности.

8. Системно организационная роль должна характеризоваться:
а) ясностью роли;
б) ясностью и приемлемостью роли;
в) приемлемостью роли.

9. Что такое психологическая аттракция в управленческом общении?

10. Для того, чтобы конфликт мог иметь место, необходимо, чтобы имелась как минимум:
а) одна конфликтующая сторона;
б) две конфликтующие стороны;
в) более двух конфликтующих сторон.

11. Какой наиболее эффективный способ регулирования конфликтов?:
а) компромисс;
б) сотрудничество;
в) каждый способ может быть эффективен в зависимости от ситуации.

12. Напишите названия двух (любых) условий понимания распоряжения.

13. Какую основу власти при управлении подчиненными чаще использует формальный лидер?:
а) в основном личностную основу власти;
б) в основном организационную основу власти;
в) личностную и организационную основу власти в равной степени.

14. С позиции достижения организационных целей какой статус роли в организации более значим?:
а) формальный статус;
б) неформальный статус;
в) оба статуса одинаково важны.

15. Что является мотивационной основой приема аттракции «Золотые слова»?

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	**Оценка**
<55	неудовлетворительно
55-69	удовлетворительно
70-84	хорошо
85-100	отлично

Примерные темы контрольных работ (очно-заочная форма обучения)

1. Цифровизация и изменение поведения работника в организации
2. Организация удаленного рабочего места
3. Изменение демографического поведения населения
4. Влияние турбулентных внешних факторов внешней среды (пандемия и пр.) на организационное поведение фирмы
5. Личность и социально-психологические установки руководителя влияние на поведение персонала.
6. Влияние ментальности на организационное поведение сотрудников фирмы
7. Анализ групповой динамики в организации.
8. Стратегии управления конфликтом в организационном поведении
9. Управление организационным конфликтом в современной организации.
10. Управление организационным стрессом
11. Мотивационный профиль работника и организация поведения персонала
12. Диагностика организационного стресса
13. Маркетинговый контроль поведения
14. Синдром хронической усталости персонала – пути выхода
15. Коммуникационная безопасность предприятия
16. Проблемы поведенческого характера в организации как результат стресса.
17. Мотивационный фактор власти в управлении поведением.
18. Харизматический лидер и результативность организационного поведения.
19. Исследования лидерства методом «управленческой решетки» и «жизненного цикла».
20. Методы повышения эффективности лидеров.
21. Управление невербальными коммуникациями в организации
22. Поведенческие модели принятия решений.
23. Формирование организационной культуры предприятия
24. Инновационное поведение в организации
25. Социальная ответственность менеджмента перед обществом
26. Технологии оценки мотивации и стимулирования персонала
27. Методы активизации творческого мышления у персонала
28. Организационные патологии и дисфункции управления
29. Приростное и предпринимательское организационное поведение
30. Тайм -менеджмент и эффективная организация работы руководителя (поведенческий аспект)
31. Проблемы этики и манипуляции в организации
32. Гендерный фактор в организационном поведении
33. Психологические аспекты в управлении поведением человека в организации

Критерии оценки зачета по результата написания контрольной работы по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

Оценка «**зачтено**» выставляется, если есть соответствие следующим критериям:

Критерии и шкала оценивания контрольной работы

1. Обоснованность актуальности темы исследования
2. Соответствие содержания работы теме исследования
3. Соответствие структуры и объема работы
4. Степень разработанности методологического аппарата исследования (объекта, предмета, цели и задач работы)
5. Обоснованность выбранных методов и методик объекту, предмету и цели исследования
6. Глубина изучения теоретических аспектов избранной темы
7. Глубина анализа практической составляющей темы

8. Оригинальность осуществленной разработки (в т.ч. наличие инновационного интеллектуального продукта)
9. Наличие и обоснованность выводов
10. Соответствие оформления требованиям
11.Стиль, логичность и грамотность изложения
12. Качество подготовки доклада и его презентации
13. Аргументированность и полнота ответов на вопросы

Оценка «**не зачтено**» выставляется, если структура контрольной работы не соответствует пунктам 1-13.

Шкала оценивания

85-100 баллов	- знает основные теории мотивации и потребности, рассматриваемые в этих теориях - знает разновидности делегирования полномочий, технику делегирования полномочий и преимущества этой техники - знает сущность и технологию командообразования. - знает основные роли работников, необходимых для эффективной команды - знает теорию организационных конфликтов и основные способы регулирования их - знает теорию управленческого общения - знает основные источники власти в организации - знает теорию лидерства - соотносит современные тренды в управлении организационным поведением с последними прорывными направлениями в менеджменте - знает некоторые современные прорывные технологии, влияющие на изменение организационного поведения - аргументировано выбирает участников для командного функционирования и распределения задач между ними - владеет навыками регулирования организационных конфликтов в команде - использует комплексный контроль при оценке результатов работы команды - аргументированный выбор должности для описания организационной роли и обоснованный выбор кандидата для проведения собеседования - способность выбрать лучшего кандидата для организационной роли
84-70 баллов	- знает основные теории мотивации и потребности, рассматриваемые в этих теориях - частично знает разновидности делегирования полномочий, технику делегирования полномочий и преимущества этой техники - знает в целом сущность и технологию командообразования. - знает большинство основных ролей работников, необходимых для эффективной команды - знает теорию организационных конфликтов и основные способы регулирования их - знает в целом теорию управленческого общения - знает основные источники власти в организации - знает в целом теорию лидерства - соотносит современные тренды в управлении организационным поведением с последними прорывными направлениями в менеджменте

	- знает некоторые современные прорывные технологии, влияющие на изменение организационного поведения - не достаточно аргументировано выбирает участников для командного функционирования и распределения задач между ними - владеет навыками регулирования организационных конфликтов в команде - использует комплексный контроль при оценке результатов работы команды - аргументированный выбор должности для описания организационной роли, но не достаточно обоснованный выбор кандидата для проведения собеседования - способность выбрать хорошего кандидата для организационной роли
69-55 баллов	- знает одну теорию мотивации и потребности, рассматриваемые в этой теории - знает сущность делегирования полномочий и технику делегирования полномочий - знает в целом сущность и технологию командообразования. - знает некотррых основных ролей работников, необходимых для эффективной команды - знает теорию организационных конфликтов и некоторые способы регулирования их - знает в целом теорию управленческого общения - знает некоторые источники власти в организации - знает в целом теорию лидерства - соотносит современные тренды в управлении организационным поведением с последними прорывными направлениями в менеджменте - не знает современные прорывные технологии, влияющие на изменение организационного поведения - не достаточно аргументировано выбирает участников для командного функционирования и распределения задач между ними - владеет начальными навыками регулирования организационных конфликтов в команде - не использует комплексный контроль при оценке результатов работы команды - аргументированный выбор должности для описания организационной роли, но не обоснованный выбор кандидата для проведения собеседования - способность выбрать кандидата для организационной роли
Менее 55 баллов	- не знает ни одну теорию мотивации и потребности, рассматриваемые в этой теории - не знает сущность делегирования полномочий и технику делегирования полномочий - не знает сущность и технологию командообразования. - не знает основных ролей работников, необходимых для эффективной команды - не знает теорию организационных конфликтов и способы регулирования их

	- не знает теорию управленческого общения - не знает источники власти в организации - не знает теорию лидерства - не соотносит современные тренды в управлении организационным поведением с последними прорывными направлениями в менеджменте - не знает современные прорывные технологии, влияющие на изменение организационного поведения - не аргументировано выбирает участников для командного функционирования и распределения задач между ними - не владеет навыками регулирования организационных конфликтов в команде - не использует комплексный контроль при оценке результатов работы команды - аргументированный выбор должности для описания организационной роли, но не обоснованный выбор кандидата для проведения собеседования - не способен выбрать кандидата для организационной роли

Итоговый балл за экзамен состоит из:

Оценки за ответы на тест и теоретические вопросы экзаменационного билета. В общей оценке она составляет от **0 до 70 баллов**. При этом:

51-70 баллов :

- знает основные теории мотивации и потребности, рассматриваемые в этих теориях
- знает разновидности делегирования полномочий, технику делегирования полномочий и преимущества этой техники
- знает сущность и технологию командообразования.
- знает основные роли работников, необходимых для эффективной команды
- знает теорию организационных конфликтов и основные способы регулирования их
- знает теорию управленческого общения
- знает основные источники власти в организации
- знает теорию лидерства
- соотносит современные тренды в управлении организационным поведением с последними прорывными направлениями в менеджменте
- - знает некоторые современные прорывные технологии, влияющие на изменение организационного поведения

31-50 баллов:

- знает основные теории мотивации и потребности, рассматриваемые в этих теориях
- частично знает разновидности делегирования полномочий, технику делегирования полномочий и преимущества этой техники
- знает в целом сущность и технологию командообразования.
- знает большинство основных ролей работников, необходимых для эффективной команды
- знает теорию организационных конфликтов и основные способы регулирования их
- знает в целом теорию управленческого общения
- знает основные источники власти в организации
- знает в целом теорию лидерства
- соотносит современные тренды в управлении организационным поведением с последними

прорывными направлениями в менеджменте
- знает некоторые современные прорывные технологии, влияющие на изменение организационного поведения

11-30 баллов:

- знает одну теорию мотивации и потребности, рассматриваемые в этой теории
- знает сущность делегирования полномочий и технику делегирования полномочий
- знает в целом сущность и технологию командообразования.
- знает некоторых основных ролей работников, необходимых для эффективной команды
- знает теорию организационных конфликтов и некоторые способы регулирования их
- знает в целом теорию управленческого общения
- знает некоторые источники власти в организации
- знает в целом теорию лидерства
- соотносит современные тренды в управлении организационным поведением с последними прорывными направлениями в менеджменте
- не знает современные прорывные технологии, влияющие на изменение организационного поведения

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	не зачтено

5.Методические материалы по освоению дисциплины

Вопросы для самостоятельной подготовки:

Раздел 1.

К п.1.1.:

1. В чем сущность организационного поведения?
2. Какой может быть среда поведения персонала?
3. В чем сущность и как может проявляться основное управленческое отношение?
4. Как связаны организационное поведение и система управления (механизм менеджмента)? Какие элементы системы имеют наибольшее влияние на поведение в организации?
5. Назовите основные роли менеджеров в организации и дайте характеристику каждой из них.
6. Какие психологические факторы способствуют повышению эффективности управления?
7. Как проявляют себя законы психологического взаимодействия?
8. Проведите анализ взаимовлияния факторов, воздействующих на поведение людей в организации.

К п.1.2:

1. В чем состоит значение планирования организационных процессов для организации?

2. В чем сущность сетевого планирования и управления и его использования для планирования организационных процессов?
3. Каковы основные характеристики и принципы построения сетевой модели?
4. Какие параметры расчета существуют в системе сетевого планирования и управления?
5. Какие виды резервов существуют в сетевом планировании и управлении?
6. Какой резерв сетевой модели может быть использован для оптимизации сетевой модели планирования организационных процессов?

К п.1.3:

1. Что понимается под организационным окружением и чем оно отличается от технологического и личностного окружения?
2. Как происходит взаимодействие человека и организационного окружения с позиции человека (человек – центр модели)?
3. Как происходит взаимодействие человека и организационного окружения с позиции организации (организация – единое целое)?
4. Назовите основные причины, вызывающие недопонимание, противодействие и конфликты во взаимодействии человека с организационным окружением.
5. Назовите и охарактеризуйте основные ожидания человека от организации и организации от человека на стадии начала взаимодействия. Как эти ожидания могут влиять на дальнейшее взаимодействие?
6. Дайте характеристику основным подходам к установлению роли и места в организации.

К п.1.4.:

1. Дайте развернутое определение роли в организации с позиции системного управления.
2. Что необходимо для того, чтобы организационная роль, с одной стороны, соответствовала целям, стратегии и структуре организации, а с другой, - отвечала запросам и ожиданиям человека?
3. Как соотносятся между собой ясность и приемлемость организационной роли?
4. Какие позитивные и негативные стороны у неопределенности роли в организации?
5. Каково назначение должностной инструкции и резюме в рамках ролевого взаимодействия?
6. Назовите основные особенности подбора кандидата для выполнения организационной роли.
7. Проведите анализ мероприятий по устранению (недопущению) ошибок при оценке кандидата в ходе отборочного интервью.
8. Дайте характеристику ролевым конфликтам в организациях с жестким регламентированием ролей, формальными структурами, авторитарной властью и в гибких организациях.
9. Приведите пример типовых ситуаций, приводящих к возникновению ролевых конфликтов.
10. Назовите и дайте характеристику способам устранения ролевых конфликтов.

К п.1.5:

1. Покажите взаимозависимость мотивации и управления поведением в организации.
2. Что является пусковым механизмом мотивационного процесса?
3. Дайте характеристику теории иерархии потребностей Маслоу?
4. Какие особенности управления людьми, у которых ведущая потребность:
   - физиологическая;
   - в безопасности;
   - причастности и принадлежности;

- признания и самоутверждения;
- самовыражения?

5. В чем особенность теории приобретенных потребностей МакКлеланда?
6. Составьте мотивационную структуру успешного менеджера с позиций теории приобретенных потребностей МакКлеланда.

Раздел 2.

К п.2.1:

1. Дайте определение личности с позиции системного подхода.
2. Для какой (каких) цели следует рассматривать личность как многокомпонентную систему?
3. Дайте характеристику, достоинства и недостатки, область «использования»:
   - Я – направленности;
   - О – направленности;
   - Д – направленности.
4. Покажите значение темперамента в структуре личности работника. Дайте характеристики различных типов темперамента и покажите потенциальное влияние отдельных типов на поведение личности в организации.
5. Как соотносятся темперамент и характер в структуре одной личности?
6. Покажите влияние каждого уровня способности в структуре личности на поведение человека в организации.

К п.2.2.:

1. Почему люди объединяются в группы?
2. Для чего необходима типизация негативных работников в организации?
3. Охарактеризуйте основные типы негативных работников в организации и возможности их использования в «команде» (нормальной группе).
4. Охарактеризуйте основные типы негативных руководителей и их особенности управления нормальной группой.
5. Какие технологии формирования нормальной группы («команды») вы знаете?
6. Какие типы работников формируют нормальную группу («команду») и какие роли они играют в процессе функционирования группы?
7. Назовите специфические особенности, вытекающие из необходимости делегирования, для руководителя и для подчиненных.

К п.2.3:

1. В чем сущность организационной коммуникации?
2. Опишите процесс коммуникации в организации.
3. В чем состоит значение условий понимания и условий принятия распоряжений для процесса управленческого общения?
4. Сформулируйте законы управленческого общения с позиции системного подхода.
5. Почему процесс выработки аттракции бывает эффективным в случае воздействия на бессознательное (подсознание) оппонента?
6. Дайте характеристики каждому приему формирования аттракции и покажите возможность комплексного влияния этих приемов.

Раздел 3.

К п.3.1:

1. В чем сущность организационного конфликта?
2. Проведите сравнительный анализ функциональных и дисфункциональных последствий конфликта.
3. Приведите характеристики основных типов организационных конфликтов.

4. Проранжируйте причины возникновения организационного конфликта по степени частоты и значимости.
5. Дайте характеристику основным этапам процесса организационного конфликта.
6. Какие вы можете назвать варианты управления конфликтной ситуацией с применением структурных методов управления конфликтом?
7. Какие вы можете назвать варианты управления конфликтной ситуацией с применением межличностных стилей разрешения конфликтом?
8. Имеется ли наиболее эффективный способ регулирования конфликтов?

К п.3.2:

Что является личностной и организационной основой и источниками власти в организации?

Расскажите о взаимоотношениях между источниками власти.

Как влияет сочетание лидерства и руководства на эффективность функционирования организационной структуры?

В чем сущность формального и неформального лидерства в организации?

С позиции достижения организационных целей какой статус роли в организации более значим: формального или неформального лидера?

В чем сущность лидерства как фактора упорядочивания системы неформальных связей?

Назовите основные качества лидера и проведите сравнительный анализ лидерских качеств.

Проведите сравнительный анализ стилей лидерского поведения.

В чем сущность преобразующего лидерства?

Дисциплина «Организационное поведение» нацелена на получение обучающимися устойчивых знаний и практических навыков управленческого общения и поведения в организации, освоения правил, механизмов и законов управленческого общения и организационного поведения.

При подготовке к практическим занятиям обучающимся рекомендуется:

1. Внимательно изучить вопрос/вопросы (задание).

2. Прочитать предложенную Вам литературу и материалы лекции по соответствующей теме.

3. Найти рекомендованные источники.

4. Планировать свой ответ (презентацию) по времени.

5. При работе в малых группах в начале работы чётко распределить обязанности.

6. При подготовке к контрольной работе изучить материалы соответствующего семинара, прорешать предложенные контрольные варианты работы.

Основными видами самостоятельной работы по дисциплине «Организационное поведение» являются:

- повторение лекционного материала и материала учебников;
- чтение основной и дополнительной литературы
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к контрольной работе;
- подготовка к промежуточной аттестации;
- написание эссе.

При изучении **раздела 1** обратить внимание на:

-взаимосвязь «Организационного поведения» и механизма менеджмента;

-на психологические законы взаимодействия;

-методику расчёта и область использования резервов времени при планировании деятельности работников;

-две модели взаимодействия человека и организационного окружения:

-на организационные ролевые конфликты: как они возникают и как их целесообразно регулировать;

-как можно использовать при управлении поведением работников в организации теорию приобретённых потребностей МакКлеланда;

-при подготовке к контрольной работе изучить тему «Планирование деятельности работников» в раздаточном материала по «Организационному поведению», а также прорешать предложенные там варианты контрольной работы;

- при подготовке к групповому проекту изучить тему «Ролевой аспект взаимодействия человека и организации» в раздаточном материала по «Организационному поведению»

При изучении **раздела 2** обратить внимание на:

-на разновидности направленности личности: для каких видов деятельности подходит тот или иной вид направленности;

-на комплексное проявление компонентов личности;

-то, каким образом можно эффективно использовать «негативные типы» работников в командной работе;

-каким образом можно сформировать эффективную команду;

-законы и условия управленческого общения;

-то, когда можно не учитывать условия управленческого общения при взаимодействии с подчинёнными.

При изучении **раздела 3** обратить внимание на:

-причины и способы регулирования организационных конфликтов;

-эффективность применения каждого из способов регулирования организационных конфликтов;

-источники власти в организации и их использование формальным и неформальным лидерами;

-комплексность проявления лидерских качеств.

Методические указания к написанию эссе

Объём 5-7 страниц (в том числе непосредственно по теме исследования не менее 70 % общего объёма), шрифт 14, форма представления - электронный документ.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1 Основная литература

1. Резник, С.Д. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации) [Текст]: учебник / С.Д. Резник, И.А. 62-е изд., перераб. и доп. - М.: Инфра-М, 2021. – 433 с.: ил. - (Высшее образование: Бакалавриат). Текст : электронный // Образовательная платформа Znanium [сайт]. — URL : https://znanium.com/read?id=370350

2. Оксинойд, К.Э. Организационное поведение [Текст] : учебник. -; Москва : КНОРУС, 2019. - 402 с. : ил. - (Бакалавриат).

3. Организационное поведение. Шпаргалка. М.: РИОР.-123 с. (Высшее образование. Бакалавриат). Текст : электронный // Образовательная платформа Znanium [сайт]. — URL : https://znanium.com/read?id=284529

4. Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 207 с. https://urait.ru/bcode/510594

5. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.]; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531024

6. Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. Essentials of Organizational Behavior. 14th edition. Global edition. Pearson Education Limited, England, 2018.

6.2 Дополнительная литература

1. Расиел Итан, Фрига Пол Инструменты McKinsey. Лучшая практика решения бизнес- проблем. - М., МИФ, 2007. – 224 с.

2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. - СПб, Питер, 2009. – 848 с.

3. Леонов, Н. И. Психология конфликта: методы изучения конфликтов и конфликтного поведения : учебник для вузов / Н. И. Леонов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 264 с. — https://urait.ru/bcode/516449

4. Шайн. Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2007. – 336 с.

5. Литвинюк, А. А. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2016. — 528 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3946-0. www.biblio-online.ru/book/1BE7EB47-79E3-4C11-805B-F72D71A273F6

6.3.Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Гражданский кодекс Российской Федерации // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

6.4. Интернет-ресурсы

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»
4. www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
5. www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
6. www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг»
7. www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс
8. www.aup.ru – Административно-управленческий портал
9. hr-portal.ru – портал по управлению персоналом и менеджменту
10. http://www.hr-journal.ru - электронный журнал по управлению персоналом

6.5.Иные источники.

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации

(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.18 Управление человеческими ресурсами

код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент

код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения

формы обучения

Год набора - 2024

Москва, Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Д.соц.н., профессор кафедры
менеджмента ИБДА М.А. Коргова

Д.э.н., доцент, профессор кафедры
экономики и менеджмента И.В. Лаврентьева
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Е.А. Терещук

Рабочая программа дисциплины «***Управление человеческими ресурсами»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины ***«Управление человеческими ресурсами»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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……..5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и 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……22
6.1. Основная литература…….22
6.2 Дополнительная литература……..22
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация……..22
6.4.Интернет-ресурсы…….……..22
6.5. Иные источники…….23
7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……23

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

1.1. Дисциплина **Б1.О.18 Управление человеческими ресурсами** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКо ОС-3	Способен применять в профессиональной деятельности современные методы управления человеческими ресурсами	ПКо ОС-3.1	Формирование способности применять в профессиональной деятельности современные методы управления человеческими ресурсами организаций

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Владение современными методами управления человеческими ресурсами	ПКо ОС-3.1	**На уровне знаний**: - овладение знаниями основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в организации; - овладение знаниями организации групповой работы на основе процессов групповой динамики и технологий формирования команды; - овладение знаниями технологий проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры.
		На уровне умений: - овладение умениями применять на практике управление человеческими ресурсами для решения стратегических и оперативных управленческих задач в организации теории мотивации, лидерства и власти; - овладение умениями организовать групповую работу с использованием процессов групповой динамики, принципов, методов и технологий формирования команды; - овладение умениями проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры.
		На уровне навыков: - овладение навыками использования основных теорий управления человеческими ресурсами в организации для решения управленческих задач в организации;

		- овладение навыками организации групповой работы; - приобретение навыков аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 4 з.е., 108 астрономический час,144 академических часов. –

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

✓ очная форма обучения – 108 час, в том числе:

– лекционные занятия – 24 часа

– практические занятия – 24 часа

– КСР – 1,5 часа

Самостоятельная работа студентов – 18 часов.

Контроль – 40,5 часов.

✓ очно-заочная форма обучения - 108 час, в том числе:

– лекционные занятия – 6 часа;

– практические занятия –18 часов

– КСР – 1,5 часа;

Самостоятельная работа студентов – 42 часа.

Контроль – 40,5 часов.

- *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 – 32 часов

– практические занятия – 32 часов

– КСР – 2 часа

Самостоятельная работа студентов – 24 часов.

Контроль – 54 часов.

✓ очно - заочная форма обучения - 144 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 8 часа;

– практические занятия – 24 часов

– КСР – 2 часа;

Самостоятельная работа студентов – 56 часов.

Контроль – 54 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.О.18 Управление человеческими ресурсами** предназначена для студентов очной формы обучения 2-го курса, изучается в 4 семестре, для студенттов очно-заочной формы обучения 3-го курса, изучается в 6 семестре.

Дисциплина реализуется после изучения следующих дисциплин:

- Б1.О.07 История управленческой мысли
- Б1.О.09 Теория организации
- Б1.О.08 Общий менеджмента
- Б1.О.17 Организационное поведение.

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

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	Сущность и содержание управления персоналом в организациях.	8	3	-	3		2	О, РК,
Тема 2	Развитие теории управления персоналом в мире и в России	8	3	-	3	-	2	О, П Д
Тема 3	Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях	8	3	-	3	-	2	О, ПЗ,
Тема 4	Планирование персонала в организации	9	3	-	4	-	2	О, РК
Тема 5	Набор персонала в организацию	7	3	-	2	-	2	О,
Тема 6	Отбор персонала в организациях	7	2	-	2	-	3	О, РК
Тема 7	Мотивация и стимулирование персонала организаций	11	4	-	4	-	3	О, РК
Тема 8	Адаптация персонала в организациях	9	3	-	4	-	2	О, РК
Тема 9	Обучение персонала в организациях	8	3	-	3	-	2	О
Тема 10	Оценка трудовой деятельности персонала	7	3	-	2	-	2	РК,О
Тема 11	Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях	6	2		2		2	РК, ПД
Промежуточная аттестация консультация		54 2						Экзамен
	Всего:	**144**	**32**		**32**		**24**	

Примечание:

* – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), представление доклада (ПД), разбор кейса (РК), практическое задание (ПЗ).

Очно-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	Сущность и содержание управления персоналом в	6,5	0,5	-	2		4	О, РК,

№ 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		
	организациях.							
Тема 2	Развитие теории управления персоналом в мире и в России	8,5	0,5	-	2	-	6	О, П Д
Тема 3	Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях	6,5	0,5	-	2	-	4	О, ПЗ,
Тема 4	Планирование персонала в организации	9	1	-	4	-	4	О, РК
Тема 5	Набор персонала в организацию	9	1	-	2	-	6	О,
Тема 6	Отбор персонала в организациях	9	1	-	2	-	6	О, РК
Тема 7	Мотивация и стимулирование персонала организаций	9	1	-	2	-	6	О, РК
Тема 8	Адаптация персонала в организациях	9	1	-	2	-	6	О, РК
Тема 9	Обучение персонала в организациях	6,5	0,5	-	2	-	4	О
Тема 10	Оценка трудовой деятельности персонала	6,5	0,5	-	2	-	4	РК, О
Тема 11	Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях	6,5	0,5		2		4	РК, ПД
Промежуточная аттестация Консультация		56 2						Экзамен
	Всего:	**144**	**8**		**24**		**54**	

Примечание:

* – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), представление доклада (ПД), разбор кейса (РК), практическое задание (ПЗ).

Содержание дисциплины

Тема 1. Сущность и содержание управления персоналом в организациях.
Управление персоналом как составная часть менеджмента организации. Цели и задачи управления персоналом. Понятийно-категориальный аппарат управления персоналом. Проблематика управления персоналом. Стратегия управления персоналом в организациях. Кадровая политика организации: алгоритм разработки и реализации. Система управления персоналом: ее содержание и характеристика основных элементов. Субъекты и объекты управления персоналом. Руководитель организации, его команда, кадровая служба, линейный менеджмент как первичные субъекты управления персоналом. Люди в организациях и отношения между ними как объекты управления персоналом. Типичные проблемы в

управлении персоналом современных организаций. Конфликты в управлении персоналом и способы их разрешения.
Управление персоналом как учебный курс: его цели, задачи и структура.

Тема 2. Развитие теории и практики управления персоналом в организациях в мире и в России

Возникновение идей об управлении персоналом в первобытном обществе, в Древнем мире, в средние века, в период индустриального развития человечества. Взгляд на управление персоналом в общей теории управления. Возникновение управления персоналом как науки. Периодизация истории управления персоналом. Вклад классических школ и подходов в развитии теории управления персоналом. Появление неоклассического менеджмента эпохи постиндустриального развития человечества и его влияние на управление персоналом. Тенденции развития современного кадрового менеджмента.
Развитие теории управления персоналом в России в дореволюционный, советский и постсоветский периоды: основные достижения и проблемы.
Практика управления персоналом в мире в эпоху классического и неоклассического менеджмента: полезные уроки и отрицательный опыт.
Перспективы развития науки и практики управления персоналом в мире и в современной России.

Тема 3. Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях

Сущность, классификации и содержание принципов управления персоналом в организациях. Административные, экономические и социально – психологические методы управления персоналом. Кадроведческий управленческий цикл. Сущность и содержание основных функций кадрового менеджмента: планирования персонала, набора персонала, отбора персонала, мотивации и стимулирования персонала, адаптации и обучения персонала, оценки деятельности персонала и управления карьерными процессами персонала в организации. Динамика взглядов на перечень кадровых функций и их содержание. Принятие и реализация управленческих решений как интегральная функция кадроведческого цикла. Взаимосвязь универсальных управленческих функций и функций по управлению персоналом. Управление персоналом как социальная технология. Особенности использования принципов, применения методов и реализации функций управления персоналом в практике мировых компаний и современных российских организаций.

Тема 4. Планирование персонала в организациях

Сущность кадрового планирования. Место и роль планирования в системе управления персоналом современной организации. Вторичность кадрового планирования по отношению к организационному планированию. Классификация планов по персоналу. Принципы и методы кадрового планирования. Алгоритм кадрового планирования. Причины неудач в планировании и пути их устранения. Высвобождение персонала: принципы, методы и технологии. Особенности планирования персонала в зарубежных и в отечественных компаниях.

Тема 5. Набор персонала в организациях

Сущность набора персонала. Место и роль набора в системе управления персоналом современной организации. Принципы набора персонала в организации. Инструменты набора: должностная инструкция, квалификационная карта и карта компетенций. Внешние и внутренние источники набора персонала: их преимущества и недостатки. Методы внешнего и внутреннего набора. Альтернативы набора персонала в организацию. Особенности набора персонала в зарубежных и в российских организациях.

Тема 6. Отбор персонала в организациях

Сущность отбора персонала в организациях. Место и роль отбора в системе управления персоналом современной организации. Критерии и принципы отбора. «Отбор» и «подбор» персонала: общее и особенное. Традиционные методы отбора персонала в организацию. Нетрадиционные методы оценки кадров при отборе. Достоинства и недостатки традиционных и нетрадиционных методов, технологии их применения. Процесс отбора: этапы и их характеристика. Типичные ошибки при отборе персонала в организациях и пути их устранения. Особенности отбора персонала в зарубежных и в российских организациях.

Тема 7. Мотивация и стимулирование персонала в организациях

Сущность мотивации и стимулирования персонала в организации. Место и роль мотивации и стимулирования в системе управления персоналом современной организации.

Содержание понятий «мотивация» и «стимулирование» персонала. Механизм мотивации и стимулирования персонала. Основные классические содержательные и процессуальные теории мотивации и их практическое применение в современных системах мотивации и стимулирования персонала. Современные теории мотивации персонала в организациях: возможности применения в практике управления персоналом. Методы мотивации и стимулирования персонала: экономический метод, метод постановки целей, метод проектирования и перепроектирования труда и обогащения работ, метод соучастия персонала в управлении и др. Формы и инструменты мотивации и стимулирования персонала. Принципы и основные элементы традиционной и нетрадиционной систем компенсации труда персонала. Самомотивация персонала и самоменеджмент Технология выбора личных целей. Управление стрессовыми ситуациями. Тайм - менеджмент. Организация рабочего места сотрудников организации. Особенности мотивации и стимулирования персонала в зарубежных и в российских организациях.

Тема 8. Адаптация персонала в организациях

Сущность адаптация персонала в организациях. Место и роль адаптации в системе управления персоналом современной организации. Виды адаптации. Цели и задачи адаптации персонала в организации. Уровни адаптации персонала. Процесс адаптации. Программы адаптации. Условия успешности адаптации персонала в современных организациях. Особенности адаптации персонала в зарубежных и в российских организациях.

Тема 9. Обучение персонала в организациях

Необходимость развития персонала организаций. Сущность обучения персонала в современных организациях. Роль обучения в профессиональном и личностном развитии персонала. Цели и задачи обучения персонала. Требования, предъявляемые к эффективному обучению персонала. Процесс обучения персонала: характеристика основных этапов. Основные формы и методы обучения. Непрерывное обучение персонала как важнейший фактор эффективной деятельности организаций. Характеристика «обучающихся организаций». Особенности обучения персонала в зарубежных организациях. Проблемы обучения персонала в организациях России и возможные пути их разрешения.

Тема 10. Оценка деятельности персонала в организациях

Сущность оценки деятельности персонала в современных организациях. Место и роль оценки в системе управления персоналом современной организации. Цели и функции оценки персонала организации. Объект и предмет оценки. Критерии и принципы оценки деятельности персонала. Факторы, влияющие на эффективность оценки. Методы оценки: аттестация, метод стандартных оценок, метод сравнительных оценок, метод управления по результатам, 360 градусная аттестация, метод самооценки и др. Достоинства и недостатки методов и возможности их использования в современных организациях. Система оценки персонала в организации. Субъективные ошибки при оценке деятельности сотрудников организации и

возможные пути их устранения. Особенности оценки персонала в зарубежных и в российских организациях.

Тема 11. Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях

Обусловленность моделей управления персоналом историей и традициями, социально – экономическими условиями стран, менталитетом народов. Сущностные черты американской, японской и европейской моделей управления персоналом. Возможности и ограничения моделей. Симбиозные модели управления персоналом.

Проблемы выбора эффективной модели управления персоналом в современных российских организациях и возможные пути их разрешения.

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

В ходе реализации дисциплины **Б1.Б.13 Управление человеческими ресурсами** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Содержание темы	Формы и методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Сущность и содержание управления персоналом в организациях.	Устный опрос. Разбор кейса.
Тема 2	Развитие теории управления персоналом в мире и в России	Устный опрос. Представление докладов.
Тема 3	Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях	Устный опрос. Практическое задание
Тема 4	Планирование персонала в организации	Устный опрос. Разбор кейса .
Тема 5	Набор персонала в организацию	Устный опрос.
Тема 6	Отбор персонала в организациях	Устный опрос. Разбор кейса.
Тема 7	Мотивация и стимулирование персонала организаций	Устный опрос. Разбор кейса.
Тема 8	Адаптация персонала в организациях	Устный опрос. Разбор кейса.
Тема 9	Обучение персонала в организациях	Устный опрос
Тема 10	Оценка трудовой деятельности персонала	Устный опрос Разбор кейса
Тема 11	Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях	Представление докладов Разбор кейса

Промежуточная аттестация – экзамен (очная форма обучения), экзамен и контрольная работа (очно-заочная форма обучения). Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): письменный ответ на вопросы к экзамену по билетам и тестирование.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Вопросы для устного опроса на учебных занятиях семинарского типа

1.Какова сущность и содержание управления персоналом и его место в системе управления организацией?

2. Чем кадровый менеджмент отличается от управления персоналом?

3. Каково содержание системы современного кадрового менеджмента?

4. В чем особенности управления персоналом как профессии?

5. Развитие управления персоналом как практики (донаучный период).

6. Основные школы и подходы научного менеджмента, их вклад в сокровищницу идей об управлении персоналом.

7. Развитие отечественной теории управления персоналом.

8. Современная система научных взглядов на управление персоналом.

9.Какие принципы управления персоналом используются в «образцовых» компаниях мира?

10. В чем особенность применения экономических, административных и социально-политических методов управления персоналом в системах государственной службы и муниципального управления, в управленческой деятельности коммерческих структур современной России?

11. Что такое «кадровая технология»? В чем заключаются возможности и ограничения кадровых технологий?

12. Каковы особенности реализации функций управления персоналом и кадроведческих технологий в современных российских организациях?

13. Какие классические теории мотивации Вам известны? Дайте им характеристику.

14. Какие современные теории мотивации Вам известны? Дайте им характеристику.

15. В чем особенности мотивации и стимулирования труда в «образцовых» компаниях мира?

16. В чем особенности мотивации и стимулирования труда в организациях современной России (коммерческих, общественных, государственной службы и муниципального управления).

17. Современные инструменты оценки персонала в эффективных компаниях мира.

18. Сравнительный анализ оценки персонала в передовых компаниях мира.

19. Управление деловой карьерой персонала в современных организациях.

20. Система управления персоналом в передовых компаниях мира.

21. Особенности управления персоналом в современных организациях России

Примерные темы докладов

1. Управление персоналом в истории человечества (в Древнем мире, в Средние века, в индустриальном, постиндустриальном обществе).
2. Развитие теории и практики управления персоналом в классическом менеджменте.
3. Развитие теории и практики управления персоналом в неоклассическом менеджменте.
4. Особенности развития теории и практики управления персоналом в СССР.
5. Система управления персоналом в передовых компаниях мира (по выбору).
6. Особенности управления персоналом в современных организациях России.
7. Лучшие практики управления персоналом в мире.
8. Специфика реализации функций управления персоналом в японской модели менеджмента.
9. Специфика реализации функций управления персоналом в американской модели менеджмента.
10. Специфика реализации функций управления персоналом в российской модели менеджмента.

Тема 1. Сущность и содержание управления персоналом в организациях.

Типовые вопросы для опроса:

1. Какова сущность и содержание управления персоналом и каково его место в системе управления организацией?
2. Каково содержание системы современного управления персоналом в организации?
3. В чем особенности управления персоналом как профессии?

Разбор практической ситуации «Система управления персоналом в Комбанке».

Тема 2. Развитие теории управления персоналом в мире и в России

Типовые вопросы для опроса:

1. Развитие управления персоналом как практики (донаучный период).
2. Основные школы и подходы научного менеджмента, их вклад в сокровищницу идей об управлении персоналом.
3. Развитие отечественной теории управления персоналом.
4. Современная система научных взглядов на управление персоналом.

Примерные темы докладов:

1. Управление персоналом в истории человечества (в Древнем мире, в Средние века, в индустриальном, постиндустриальном обществе).
2. Развитие теории и практики управления персоналом в классическом менеджменте.
3. Развитие теории и практики управления персоналом в неоклассическом менеджменте.
4. Особенности развития теории и практики управления персоналом в СССР.

Тема 3. Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях

Типовые вопросы для опроса:

1. Какие принципы управления персоналом используются в «образцовых» компаниях мира?
2. В чем особенность применения экономических, административных и социально-политических методов управления персоналом в системах государственной службы и муниципального управления, в управленческой деятельности коммерческих структур современной России?
3. Что такое «кадровая технология»? В чем заключаются возможности и ограничения кадровых технологий?
4. Каковы особенности реализации кадроведческих технологий в современных российских организациях?

Типовое практическое задание.

1. Составьте таблицу с перечислением:

- основных принципов управления персоналом и их краткой характеристикой;
- методов управления персоналом и их краткой характеристикой;
- функций управления персоналом с их краткой характеристикой.

Тема 4. Кадровое планирование и набор персонала в организациях

Типовые вопросы для опроса:

1. Сущность и содержание кадрового планирования.
2. Методы кадрового планирования в организации.
3. Высвобождение персонала.
4. Источники и инструменты набора персонала в организацию

Разбор кейсов: «Продавай или увольняйся», «Сокращение штата»

Тема 5. Набор персонала в организацию

Типовые вопросы для опроса:

1. Традиционные методы подбора персонала в организацию.
2. Нетрадиционные методы подбора персонала в организацию.
3. Набор/подбор персонала в лучших компаниях мира.

Тема 6. Отбор персонала в организацию

Типовые вопросы для опроса:

1. Традиционные методы отбора персонала в организацию.
2. Нетрадиционные методы отбора персонала в организацию.
3. Отбор персонала в лучших компаниях мира.

Разбор кейса «Выборы заместителя».

Тема 7. Мотивация и стимулирование персонала

Типовые вопросы для опроса:

1. Какие классические теории мотивации Вам известны? Дайте им характеристику.
2. Какие современные теории мотивации Вам известны? Дайте им характеристику.
3. В чем особенности мотивации и стимулирования труда в «образцовых» компаниях мира?
4. В чем особенности мотивации и стимулирования труда в организациях современной России (коммерческих, общественных, государственной службы и муниципального управления).

Разбор кейсов: «Премия», «От бездельника до ударника»

Тема 8. Адаптация персонала в организациях

Типовые вопросы для опроса:

1. Современные подходы к аттестации в эффективных компаниях мира.
2. Проблемы адаптации персонала в российских организациях.
3. Проблемы адаптации различных категорий сотрудников

Разбор кейса: «Успешная адаптация»

Тема 9. Обучение персонала в организациях

Типовые вопросы для опроса:

1. Современные системы обучения персонала в организациях.
2. Проблемы обучения персонала в российских организациях.

Тема 10. Оценка трудовой деятельности персонала

Типовые вопросы для опроса:

1. Современные инструменты оценки персонала в эффективных компаниях мира.
2. Проблемы оценки персонала в российских организациях.
3. Управление деловой карьерой персонала в современных организациях.

Разбор кейсов «Барон и баронесса», «Двойная карьера».

Тема 11. Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях

Примерные темы докладов:

1. Специфика реализации функций управления персоналом в японской модели менеджмента.
2. Специфика реализации функций управления персоналом в американской модели менеджмента.
3 Специфика реализации функций управления персоналом в российской модели менеджмента.

Разбор кейса: «Бутики Христодара»

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКо ОС-3	Способен применять в профессиональной деятельности современные методы управления человеческими ресурсами	ПКо ОС-3.1	Формирование способности применять в профессиональной деятельности современные методы управления человеческими ресурсами организаций

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКо ОС-3.1 Формирование способности применять в профессиональной деятельности современные методы управления человеческими ресурсами организаций	Способен охарактеризовать и применять в профессиональной деятельности современные методы управления человеческими ресурсами	- Способен сформулировать сущность и содержание современных методов управления человеческими ресурсами в организации; - знает разновидности и способен определить различия основных теорий мотивации в управления человеческими ресурсами в организациях; - умеет применять их на практике для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - знает теорию групповой динамики; - умеет организовать групповую работу и сформировать команду; - владеет навыками проведения аудита человеческих ресурсов с помощью современных инструментов, - владеет навыками диагностики организационной культуры для решения управленческих задач в организации.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация – экзамен (очная форма обучения), экзамен и контрольная работа (очно-заочная форма обучения). Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): письменный ответ на вопросы к экзамену по билетам и тестирование.

Примерные вопросы для подготовки к экзамену

1. Сущность управления персоналом как науки. Предмет, объект и содержание управления персоналом. Взаимосвязь управления персоналом с менеджментом организации, с социологией и психологией управления и другими науками.
2. Цели и основные направления деятельности по управлению персоналом.
3. Принципы управления персоналом в организациях.

4. Методы управления персоналом в организациях.
5. Эволюция подходов к управлению персоналом.
6. Особенности современного этапа в управлении персоналом. Современная концепция управления персоналом.
7. Эволюция идей об управлении персоналом: школа научной организации труда.
8. Эволюция идей об управлении персоналом: шола административного управления.
9. Эволюция идей об управлении персоналом: школа человеческих отношений и науки о поведении.
10. Эволюция идей об управлении персоналом: количественный, процессный, системный и ситуационный подходы к управлению персоналом.
11. Национальные модели управления персоналом: американская модель.
12. Национальные модели управления персоналом: японская модель.
13. Национальные модели управления персоналом: европейская модель.
14. Симбиозные модели управления персоналом.
15. Проблемы становления российской модели управления персоналом.
16. Особенности кадрового менеджмента в государственной службе.
17. Особенности менеджмента в современных российских коммерческих организациях.
18. Управление персоналом как система, структура и процесс.
19. Кадровая политика организации.
20. Сущность и содержание кадрового планирования.
21. Набор персонала в организацию.
22. Отбор персонала в организацию: сущность, критерии, принципы.
23. Методы отбора персонала в организацию.
24. Содержательные теории мотивации и их практическое применение в управлении персоналом в современных организациях.
25. Процессуальные теории мотивации и их практическое применение в управлении персоналом в современных организациях.
26. Методы и формы стимулирования труда персонала в организации.
27. Традиционные и нетрадиционные системы компенсаций.
28. Адаптация персонала в организации: сущность, цели, виды, процесс.
29. Обучение персонала: сущность, цели, принципы, процесс.
30. Формы обучения персонала в организации.
31. Оценка трудовой деятельности персонала: сущность, цели, критерии.
32. Методы оценки трудовой деятельности персонала.
33. Сущность понятия «карьера». Виды карьеры, мотивы карьеры.
34. Карьерная стратегия и тактика. Факторы, препятствующие карьерному росту.
35. Этапы карьеры.
36. Подготовка резерва руководителей.
37. Сущность организационных отношений в организации и возможности их оптимизации.
38. Основы управления конфликтами в организациях.
39. Деятельность кадровых служб в организациях.
40. Кадровый аудит: сущность, цели, задачи, алгоритм.
41. Методы принятия кадровых решений в организациях.
42. Менеджер как субъект управления персоналом в организации: функции; роли; требования, предъявляемые к современным кадровым менеджерам.
43. Управленческая команда как субъект и объект управления персоналом в организации.
44. Формирование и развитие команды руководителя.
45. Сущность, цели и содержание самоменеджмента руководителя и персонала организации.
46. Управление стрессовыми ситуациями в современных организациях.

47. Организация рабочего места сотрудника в организации.

48. Управление временным ресурсом сотрудников организации.

Пример теста для проведения промежуточной аттестации

1. Что из перечисленного является объектом менеджмента?

А. Финансы, маркетинг, структура.

В. Персонал.

С. Люди и управленческие отношения, возникающие между ними по поводу осуществления труда.

2. Целью управления персоналом является:

А. Максимальное сближение и гармонизация интересов и целей работников с общими целями и интересами компании.

В. Максимальное сближение и гармонизация целей компании и отдела кадров

С.Максимальное сближение и гармонизация интересов работников с интересами собственника компании.

3. Персонал организации это:

А. Весь личный состав работающих на предприятии.

В. Квалифицированный, штатный, постоянный состав работающих.

С. Профессиональные служащие предприятия.

4. Кому принадлежит заслуга в обосновании принципа соответствия?

А.*Ф. Тейлору*.

В.А. Маслоу.

С. Д. Карнеги.

5. Кто из перечисленных теоретиков менеджмента впервые обосновал необходимость научной организации труда?

А. Э. Мейо.

В. *Ф. Тейлор*.

С. Г. Форд.

6. Системное управление персоналом предполагает:

А. Оптимальное соотношение численности работников системы управления персоналом и производственной системы.

В. Соответствие системы управления персоналом требованиям производства.

С. *Учет всех возможных взаимосвязей внутри системы управления персоналом, между ее подсистемами, а также производственной системой и внешней средой.*

7. Основной характеристикой стабильности персонала организации является … кадров

А. Показатель приема.

В. *Текучесть.*

С. Сменяемость.

8. К внешним факторам среды организации, учитываемым при проведении набора персонала, относятся:

А. Финансовые ресурсы организации.

В. Организационные ресурсы организации.

С. *Кадровая политика организаций – конкурентов*.

9. Основная ошибка интервью при отборе кандидатов на вакантную должность:

А. Очень высокая разговорная активность интервьюера.

В. Детальное выяснение специфики прошлой деятельности кандидата.

С. *Поспешность суждений о кандидате*.

10. При проведении беседы по найму следует руководствоваться следующими рекомендациями:

А. *Помнить о требованиях, предъявляемых характером работы*.

В. Внимательно слушать, что и как говорит заявитель.

С. Оказывать давление на заявителя.

11. Открытые вопросы на собеседовании предполагают:

А. Развернутые, содержательные ответы, неограниченные никакими рамками.

В. Демонстрацию того, что кандидата внимательно слушают.

С. Ответы «да» или «нет».

12. Выберите самый точный и полный перечень критериев отбора кандидатов на работу в организацию, признаваемый в лучших компаниях мира.

А. Уровень профессиональных навыков; опыт работы; образование; личностные качества.

В. Уровень профессиональных навыков, образование; личностные качества; опыт работы.

С. Образование кандидата; уровень профессиональных навыков; опыт работы; личностные качества.

13. Какой из стилей руководства является морально мотивирующим фактором в современном менеджменте зарубежных компаний?

А. Либеральный стиль.

В. Консервативно – аналитический стиль.

С. Партисипативный стиль.

14. К какой системе компенсации относится система платы за знания?

А. К традиционной системе.

В. *К нетрадиционной системе*.

С. Не относится ни к какой из названных систем.

15. К какой форме обучения относится «Ученичество и наставничество»?

А. *Обучение без отрыва от производства.*

В. Обучение с отрывом от производства.

С. не является формой обучения.

16. К основным методам оценки результатов труда управленческих работников относится:

А. Хронометраж.

В. *Сравнение плановых показателей работы с фактическими*.

С. Анкетный метод.

17. Какой из видов карьеры предполагает, что работник в процессе трудовой деятельности проходит все стадии своего развития в одной организации?

А. Центростремительная.

В. Административная.

С. *Внутриорганизационная.*

18. Принцип непрерывности в развитии карьеры означает:

А. Любое карьерное действие должно быть целесообразным, осуществляться сообразно целям индивида и организации.

В. Скорость продвижения работника должна быть соизмерима с общим движением.

С. *Ни одна из достигнутых целей в карьере не может быть окончательной и служить поводом для остановки.*

19. Чьей прерогативой является разработка кадровой политики в организации?

А. Кадрового менеджера.

В. *Руководителя организации*.

С. Линейных менеджеров.

20. Интерсубъектность управления появляется в связи с

А. Ростом профсоюзного движения.

В. Желанием руководства организации.

С. *Новыми задачами организационного развития.*

Шкала оценивания выполнения тестовых заданий

Правильный ответ на тестовое задание приравнивается к 1 баллу. Если обучающийся набирает от 90 до 100% от максимально возможной суммы баллов ему выставляется оценка «отлично»; от 80 до 89% – оценка «хорошо», от 60 до 79% – оценка «удовлетворительно», менее 60% – оценка «неудовлетворительно».

Шкала оценивания:

85-100 баллов	1) студент отлично знает основные понятия и теории управления человеческими ресурсами в организации. 2) уверенно, без ошибок умеет применять знание теорий на практике для решения стратегических и оперативных управленческих задач в конкретной организации. 3) на основе теории групповой динамики умеет организовать групповую работу и сформировать команду. 4) отлично владеет навыками проведения аудита человеческих ресурсов с помощью современных инструментов. 5) без затруднений владеет навыками диагностики организационной культуры для решения управленческих задач в организации. 6) уверенно отвечает на дополнительные вопросы по темам и решает микро-ситуации по тематике вопроса.
84-70 баллов	1) студент хорошо знает основные понятия и теории управления человеческими ресурсами в организации. 2) достаточно уверенно умеет применять знание теорий на практике для решения стратегических и оперативных управленческих задач в конкретной организации. 3) на основе теории групповой динамики практически без проблем умеет организовать групповую работу и сформировать команду. 4) хорошо владеет навыками проведения аудита человеческих ресурсов с помощью современных инструментов. 5) без затруднений владеет навыками диагностики организационной культуры для решения управленческих задач в организации. 6) достаточно уверенно отвечает на дополнительные вопросы и решает микро-ситуацию по тематике вопроса.
69-55 баллов	1) студент плохо ориентируется в основных теориях управления человеческими ресурсами в организации; 2) с затруднениями применяет знание теорий на практике для решения стратегических и оперативных управленческих задач в конкретной организации; 3) на основе теории групповой динамики с большими проблемами умеет организовать групповую работу и сформировать команду; 4) удовлетворительно владеет навыками проведения аудита человеческих ресурсов с помощью современных инструментов, 5) с затруднениями может провести диагностику организационной культуры для решения управленческих задач в организации; 6) плохо отвечает на дополнительные вопросы и практически не решает микро-ситуацию по тематике вопроса.

Менее 55 баллов	Несоответствие ответа критериям №1-5

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	Зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	Не зачтено

Примерные темы контрольной работы (очно-заочная форма)

1. Роль человеческих ресурсов в обеспечении конкурентных преимуществ организации на рынке.
2. Разработка эффективной стратегии управления человеческими ресурсами в организации.
3. Повышение эффективности системы управления персоналом в современных российских организациях.
4. Анализ и совершенствование системы управления персоналом в организации.
5. Оценка эффективности управления персоналом в организации.
6. Использование зарубежной практики управления персоналом в российских организациях.
7. Кадровая политика современной организации и направления ее совершенствования.
8. Принципы и методы управления персоналом в современной организации.
9. Кадровое планирование в системе управления персоналом современной организации.
10. Система формирования персонала предприятия: современная практика и пути её совершенствования.
11. Оптимизация работы по набору и отбору персонала в современных российских организациях.
12. Анализ и совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала в организации.
13. Традиционные и современные системы компенсации труда персонала в организациях.
14. Традиционные и инновационные формы и методы стимулирования и мотивации сотрудников в организации.
15. Совершенствование системы адаптации персонала в организации.
16. Организация обучения персонала в современных организациях.
17. Компетентностный подход в обучении персонала современной организации.
18. Инновационные подходы к обучению персонала в современных организациях.
19. Повышение эффективности системы внутрифирменного обучения и повышения квалификации кадров.
20. Совершенствование системы оценки профессиональной деятельности сотрудников в организации.
21. Совершенствование системы оценки руководящих кадров в организации.
22. Управление деловой карьерой сотрудников организации.
23. Развитие потенциала сотрудников организации на основе использования эффективной системы их профессионального продвижения.
24. Индивидуальный план развития как средство карьерного продвижения сотрудника организации.
25. Система развития персонала в современных организациях.
26. Пассивность персонала и методы борьбы с ней.

27. Совершенствование системы создания и подготовки кадрового резерва организации
28. Подготовка резерва руководителей в организации.
29. Конфликты интересов в управлении персоналом.
30. Научная организация труда сотрудников современной организации.
31. Управление персоналом организаций в условиях кризиса.
32. Управление организационными отношениями в современных организациях.
33. Формирование команд в современных организациях.
34. Деятельность кадровых служб в эффективных организациях мира.
35. Специфика управления персоналом в национальных моделях менеджмента.
36. Проблемы управления персоналом в современных российских организациях.
37. Совершенствование совместной деятельности субъектов управления персоналом в современных российских организациях.
38. Совершенствование деятельности кадровой службы как субъекта управления персоналом в современной организации.
39. Роль организационной культуры в системе развития персонала современной организации.
40. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами в организациях. Особенности современного этапа.

Критерии оценки зачета по результата написания контрольной работы

Оценка «**зачтено**» выставляется, если есть соответствие следующим критериям:

Критерии оценивания:

1. Обоснованность актуальности темы исследования
2. Соответствие содержания работы теме исследования
3. Соответствие структуры и объема работы
4. Степень разработанности методологического аппарата исследования (объекта, предмета, цели и задач работы)
5. Обоснованность выбранных методов и методик объекту, предмету и цели исследования
6. Глубина изучения теоретических аспектов избранной темы
7. Глубина анализа практической составляющей темы
8. Оригинальность осуществленной разработки (в т.ч. наличие инновационного интеллектуального продукта)
9. Наличие и обоснованность выводов
10. Соответствие оформления требованиям
11. Стиль, логичность и грамотность изложения
12. Качество подготовки доклада и его презентации
13. Аргументированность и полнота ответов на вопросы

Оценка «**не зачтено**» выставляется, если структура контрольной работы не соответствует пунктам 1-13.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде разбора кейсов, дискуссий.

При изучении дисциплины «Управление человеческими ресурсами» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература

1. Гончарова, Н. В. Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда : учебное пособие / Н. В. Гончарова, Л. В. Дайнеко, Е. В. Зайцева ; под общ. ред. Е. В. Зайцевой ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. - Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2021. - 162 с. - ISBN 978-5-7996-3298-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1950274
2. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами. Учебник для бакалавров. М.: «Дашков и К».- 2020, 388с. Текст : электронный // Образовательная платформа Znanium [сайт]. — URL : https://znanium.com/read?id=358506
3. Еремин, В. И. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков ; под ред. В.И. Еремина. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 272 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/15951. - ISBN 978-5-16-009507-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1945406
4. Захарова, Л. Н. Современные концепции и методы управления персоналом : учебно-методическое пособие / Л. Н. Захарова, И. С. Леонова, А. И. Махалин. — Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2019. — 48 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/144885
5. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Л.В. Карташова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 235 с. — (Учебники для программы МВА). - ISBN 978-5-16-002196-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1915461

6.2 Дополнительная литература

1. Асалиев А. М. Экономика и управление человеческими ресурсами : учебное пособие /А.М. Асалие, Г.Г. . Вукович.-М., ИНФРА – М. 2019, Текст : электронный // Образовательная платформа Znanium [сайт]. — URL 143с. (Высшее образование, Бакалаврит) .- URL : https://znanium.com/read?id=336011
2. Науменко, Б. В. Теория и методы принятия решений : учебное пособие / Б. В. Науменко. — Мурманск : МГТУ, 2017. — 132 с. — ISBN 978-5-86185-950-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/142703
3. Симченко, Н. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Н. А. Симченко, Е. В. Романюк, И. М. Шаповалова. — Симферополь : КФУ им. В.И. Вернадского, 2020. — 188 с. — ISBN 978-5-9908082-7-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/164915

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Гражданский кодекс Российской Федерации // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

6.4. Интернет-ресурсы

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»
4. www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
5. www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
6. www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг»
7. www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс

8. www.aup.ru – Административно-управленческий портал
9. hr-portal.ru – портал по управлению персоналом и менеджменту
10. http://www.hr-journal.ru - электронный журнал по управлению персоналом

6.5. Иные источники.

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.19 Основы финансового менеджмента
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Москва, Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

д.э.н., профессор	Лобанова Е.Н.
к.ф-м. н., профессор	Минасян В.Б.
д.э.н., профессор	Паламарчук В.П.
к.ф-м.н. доцент	Ибрагимов Р.Г.
к.т.н., доцент	Темкин В.С.
к.х.н., доцент	Авруцкая С.Г.

К.техн.н., доцент кафедры экономики, финансов и бухгалтерского учета — Демьянов Д.Г.

Заведующий кафедрой экономики и менеджмента, к.с.н., доцент — Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Основы финансового менеджмента»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Основы финансового менеджмента»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	22
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	25
6.1. Основная литература	25
6.2. Дополнительная литература	25
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	26
6.4. Нормативные правовые акты	26
6.5 Материалы судебной практики	26
6.6. Интернет-ресурсы.	27
6.7. Иные источники	28
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 «Основы финансового менеджмента» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКо ОС-4	Способен применять основные методы финансового менеджмента для обеспечения деятельности организации	ПКо ОС-4.1	Овладение основными методами финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала компании в условиях национального рынка

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ 40.033 А – Тактическое управление процессами планирования и организации производства на уровне структурного подразделения промышленной организации (отдела, цеха) **ТФ:** - А/01.6 руководство выполнением типовых задач тактического планирования производства; - А/02.6 тактическое управление процессами организации производства.	ПКо ОС-4.1	на уровне **знаний:** - - фундаментальные концепции в основе финансового менеджмента; - источники информации о финансовом состоянии и результатах деятельности компании - концепцию временной стоимости денег; - принципиальное соотношение между риском и доходностью; - основные источники финансирования бизнеса - достоинства и недостатки заемных средств и собственного капитала как источников финансирования бизнеса - концепцию средневзвешенной стоимости капитала - структуру и состав оборотного капитала компании; - понятия продолжительности

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		операционного и финансового циклов; - основные подходы к оптимизации структуры оборотного капитала; - методы управления конкретными элементами оборотного капитала
		на уровне **умений:** - - составить отчет о движении денежных средств по балансу и отчету о финансовых результатах; - рассчитать основные финансовые показатели деятельности компании; - на основе анализа финансовой отчетности сделать выводы о финансовом состоянии, результатах деятельности и инвестиционной привлекательности компании; - рассчитать стоимости и доходности реальных финансовых активов - акций и облигаций; - рассчитать стоимость отдельных источников финансирования и средневзвешенную стоимость капитала компании;.
		на уровне владения **навыками:** - применяет методы финансового менеджмента для решения задач организации - анализирует финансовую отчетность организации, сравнивает показатели текущего и отчетного периода деятельности компании - делает выводы о финансовом состоянии организации - дает оценку результатов деятельности компании - дает оценку инвестиционной привлекательности компании - предлагает инструменты оптимизации оборотного капитала.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., 108 ак.часов, 81 астрономический час.

– 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 – 18 часов
- практические занятия – 18 час
- контроль – 27 часов;
- консультация – 1,5 часа;
- самостоятельная работа студентов –16,5 часа.

- ✓ очно-заочная форма обучения – 108 часов, в том числе:
- лекционные занятия – 3 часа;
- практические занятия – 9 часов;
- контроль – 27 часа;
- консультация – 1,5 часа;
- самостоятельная работа студентов – 40,5 часов.

– 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 – 24 часов
- практические занятия – 24 часов
- контроль – 36 часов;
- консультация – 2 часа;
- самостоятельная работа студентов – 22 часа.

- ✓ очно-заочная форма обучения – 108 часов, в том числе:
- лекционные занятия – 4 часов;
- практические занятия – 12 часов;
- контроль – 36 часа;
- консультация – 2 часа;
- самостоятельная работа студентов – 54 часов.

В соответствии с учебным планом дисциплина Б1.О.19 Основы финансового менеджмента изучается на 3 курсе, в 6 семестре (очная форма обучения), на 4 курсе, в 7 семестре (очно-заочная форма обучения)

- *дисциплина реализуется после изучения таких базовых для ее понимания дисциплин* как: Экономическая теория (1-2 семестр), Управленческий и бухгалтерский учет (4 семестр), Финансовый анализ (5 семестр).

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, час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО	ЛР/ ЭО	ПЗ/ ЭО	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Введение: Фундаментальные основы финансового менеджмента	19	4		4	7	4	О, КР, П
Раздел 2	Финансовая отчетность: структура, цели и задачи, предназначение	24	6		6	7	5	О, КР, П
Раздел 3	Базовые принципы корпоративных финансов	19	4		4	7	4	О, ДЗ, КР
Раздел 4	Инвестиционные решения и управление инвестиционным проектом	25	6		6	8	5	О, КР, П
Раздел 5	Финансовая политика, устойчивый рост и приращение ценности	19	4		4	7	4	О
Консультация		2						
Промежуточная аттестация								Экзамен
Всего:		**108**	**24**		**24**	**36**	**22**	

№ 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	ЛР/ ЭО	ПЗ/ ЭО	КСР		
Очно-заочная форма обучения								
Раздел 1	Введение: Фундаментальные основы финансового менеджмента	19,5	0,5		2	7	10	О, КР, П
Раздел 2	Финансовая отчетность: структура, цели и задачи, предназначение	22	1		3	7	11	О, КР, П
Раздел 3	Базовые принципы корпоративных финансов	22	1		3	7	11	О, ДЗ, КР
Раздел 4	Инвестиционные решения и управление инвестиционным проектом	22	1		2	8	11	О, КР, П
Раздел 5	Финансовая политика, устойчивый рост и приращение ценности	20,5	0,5		2	7	11	О
Консультация		2						
Промежуточная аттестация								Экзамен
Всего:		**108**	**4**		**12**	**36**	**54**	

Примечание:

*** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), контрольная работа (КР), проект (П), ДЗ (домашнее задание).*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Введение: Фундаментальные основы финансового менеджмента

Этапы развития финансового менеджмента. Базовые принципы, цели и задачи финансового менеджмента. Интегрированный и корпоративный финансовый менеджмент. Транснациональный финансовый менеджмент. Финансовый менеджмент малого бизнеса и неприбыльных организаций. Финансовый менеджмент технологических стартапов. Организационная концепция финансового менеджмента.

Раздел 2. Финансовая отчетность: структура, цели и задачи, предназначение

Тема 1. Финансовая отчетность компании

Бухгалтерский баланс как отражение имущественного состояния компании. Балансовое равенство. Структура и составляющие активов и пассивов. Отчет о прибылях и убытках. Показатели эффективности хозяйственной деятельности компании. Отчет о движении денежных средств. Источники и направления расходования денежных средств. Денежные потоки от операционной, инвестиционной и финансовой деятельности. Составление отчета о движении денежных средств прямым и косвенным методами. Последовательность формирования финансовых отчетов и их взаимосвязь.

Тема 2. Анализ финансовой отчетности компании.

Вертикальный и горизонтальный анализ. Анализ с помощью финансовых коэффициентов. Анализ ликвидности, деловой активности, финансовой устойчивости, рентабельности. Анализ Дюпон. Анализ отчета о финансовых результатах в формате МСФО. Смысл и использование понятия EBITDA. Ограничения финансового анализа. Отраслевая специфика. Выводы на основании анализа финансовой отчетности для принятия управленческих решений

Тема 3. Управление оборотными активами.

Политика предприятия в области оборотного капитала; компоненты оборотного капитала; Операционный, производственный и финансовый циклы. Управление денежными средствами и их эквивалентами. Целевое сальдо денежных средств. Структура портфеля краткосрочных финансовых вложений. Управление дебиторской задолженностью (ДЗ). Выработка кредитной политики. Анализ кредитоспособности покупателя. Процедуры и политики взыскания ДЗ. Анализ и управление производственными запасами. ABC-метод контроля запасов. Определение оптимального объема заказа.

Тема 4. Финансирование оборотных активов

Консервативный и агрессивный подходы к финансированию оборотных активов. Роль кредиторской задолженности. Краткосрочные кредиты – виды.

Раздел 3. Базовые принципы корпоративных финансов

Тема 5. Основы финансовой математики.

Теория временной стоимости денег. Понятие будущей и текущей стоимости денег. Компаундирование и дисконтирование. Простые и сложные проценты. Кратность начисления процентов. Эффективная ставка. Переменные процентные ставки. Понятие денежного потока, виды денежных потоков. Аннуитеты постнумерандо и пренумерандо. Компаундирование и дисконтирование аннуитетов. Кратность начисления процентов. Бессрочный аннуитет (вечная рента). Использование Microsoft Excel для расчетов.

Тема 6. Доходность и риск.

Понятие дохода и доходности (рентабельности, нормы дохода). Источники дохода. Историческая и ожидаемая доходность.

Понятие риска. Мера риска. Анализ единичного риска: ожидаемая доходность, дисперсия, среднеквадратичное отклонение. Соотношение риска и доходности: коэффициент вариации.

Доходность и риск портфеля активов. Расчет ковариации, коэффициента корреляции. Систематический и несистематический риск. Понятие диверсификации.

Взаимосвязь риска и доходности: модель оценки капитальных (финансовых) активов (CAPM). Графические представление, использование, ограничения CAPM. Рыночное равновесие и эффективный фондовый рынок.

Тема 7. Оценка стоимости и доходности финансовых активов

Виды ценных бумаг. Долговые и долевые, эмиссионные и неэмиссионные ценные бумаги. Процедура эмиссии.

Свойства долговых ценных бумаг - облигаций. Основные характеристики облигации. Классификация облигаций. Виды доходностей: текущая, реализованная, доходность к погашению. Оценка стоимости и доходности купонных облигаций, оценка стоимости и доходности бескупонных облигаций.

Свойства долевых ценных бумаг. Акция. Основные характеристики акции. Классификация акций. Оценка стоимости акций с постоянным дивидендом, оценка стоимости акций с изменяющимся дивидендом. Формула Гордона. Оценка доходности акций.

Тема 8. Стоимость капитала.

Понятие стоимости капитала. Стоимость заемного капитала. Стоимость внутреннего и внешнего собственного капитала (модель постоянного дивиденда, модель постоянного роста); стоимость Структура капитала и ее влияние на стоимость: модель средневзвешенной стоимости капитала. Маржинальная стоимость капитала.

Тема 9. Структура капитала.

Целевая структура капитала. Операционный и финансовый риски. Операционный и финансовый рычаги. Комбинированный рычаг. Преимущества и недостатки собственного и заемного финансирования.

Теории структуры капитала. Модель Миллера-Модильяни. Оптимальная структура капитала. Факторы, определяющие структуру капитала на практике.

Тема 10. Дивидендная политика

Сущность дивидендной политики. Теории влияния дивидендной политики на стоимость компании. Факторы, влияющие на дивидендную политику. Дивидендная политика на практике. Формы выплаты дивидендов.

Раздел 4. Инвестиционные решения и управление инвестиционным проектом

Тема 11 Инвестиционная стратегия компании.

Процесс разработки инвестиционной стратегии. Экономическая сущность и классификация инвестиций. Особенности реальных инвестиций. Понятие и виды инвестиционных проектов.

Тема 12 Критерии принятия инвестиционных решений

Статические и динамические критерии принятия инвестиционных решений - учетная норма доходности (Accounting Rate of Return, ARR), срок окупаемости (Payback

Period, PP), дисконтированный срок окупаемости (Discounted Payback Period, DPP), чистая приведенная стоимость (Net Present Value, NPV), внутренняя норма доходности (Internal Rate of Return. IRR), модифицированная внутренняя норма доходности (Modified Internal Rate of Return, MIRR). индекс рентабельности инвестиции (Profitability Index, PI), их преимущества и недостатки

Использование MS Excel для расчетов.

Тема 13. Расчет денежных потоков инвестиционного проекта

Приростной подход при расчете денежных потоков. Структура денежных потоков: связанные с началом проекта, в процессе реализации проекта, связанные с завершением проекта. Учета инфляции и риска в инвестиционном анализе.

Раздел 5. Финансовая политика, устойчивый рост и приращение ценности

Тема 14. Финансовое планирование и моделирование

Понятие финансового планирования.

Прогнозирование объема продаж и выручки – метод процента от продаж. Прогнозирование расходов и прибыли. Прогнозирование изменения финансового состояния

Спонтанное финансирование. Самопроизвольный устойчивый рост (sustainable growth). Потребность во внешнем финансировании

Прогнозирование денежных потоков. Финансовое моделирование в MS Excel.

Тема 15. Инструменты долгосрочного финансирования

Финансирование собственного капитала: эмиссия, категории акций; механизмы привлечения акционерного капитала. Формирование добавочного и резервного капитала; факторы, влияющие на распределение прибыли.

Прямые инвестиции. Виды прямых инвестиций.

Средне- и долгосрочное заемное финансирование. Банковский кредит: стоимость, процедура получения, достоинства и недостатки. Использование долговых ценных бумаг (корпоративные облигации, кредитные ноты, варранты, векселя, складские свидетельства). Альтернативные источники финансирования – лизинг, ECA-, LBO-финансирование, финансирование от поставщиков оборудования, проектное финансирование.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные средства промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.19 Основы финансового менеджмента** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Введение: Фундаментальные основы финансового менеджмента	О
Финансовая отчетность: структура, цели и задачи, предназначение	О, КР, П
Базовые принципы корпоративных финансов	О, ДЗ, КР
Инвестиционные решения и управление инвестиционным проектом	О, КР, П
Финансовая политика, устойчивый рост и приращение ценности	О

Промежуточная аттестация – экзамен. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): письменный ответ на вопросы к экзамену по билетам.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Раздел 1. Введение: Фундаментальные основы финансового менеджмента
Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Назовите специфику этапов развития финансового менеджмента
2. Какие принципы и почему можно назвать базовыми для финансового менеджмента?
3. В чем специфика корпоративного финансового менеджмента?
4. Охарактеризуйте финансовый менеджмент малого бизнеса.
5. Чем характеризуется организационная концепция финансового менеджмента?

Раздел 2. Финансовая отчетность как источник информации для финансового менеджмента

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Для чего нужна финансовая отчетность компании?
2. Из каких основных документов состоит финансовая отчетность компании?
3. Какую информацию содержит бухгалтерский баланс?
4. Что такое балансовое равенство?
5. Что такое активы компании? Какова их структура? В чем разница между оборотными и внеоборотными активами?
6. Что такое пассивы компании? Какова их структура?
7. Почему говорят, что обязательства бывают платные и бесплатные?
8. Почему возникает дебиторская и кредиторская задолженность?
9. Какая информация содержится в отчете о финансовых результатах?
10. Что такое доходы? Что может служить источником дохода? Какие бывают доходы?
11. Что такое расходы? Какие бывают расходы?
12. Чем доход отличается от прибыли?
13. Почему отчет о финансовых результатах не дает информации о реальном состоянии денежных средств в компании?

14. Для чего нужен отчет о движении денежных средств? Какие виды деятельности компании он отражает?
15. Какие операции генерирую денежные средства? На что расходуются денежные средства?
16. В чем суть косвенного метода составления ОДДС, чем он отличается от прямого?
17. Что такое свободный денежный поток, для чего служит этот показатель?
18. Для чего требуется анализировать финансовую отчетность компании?
19. Какую информацию можно получить, анализируя:
    - баланс;
    - отчет о финансовых результатах;
    - отчет о движении денежных средств?
20. Какие методы анализа финансовой отчетности существуют?
21. Зачем проводят вертикальный и горизонтальный анализ финансовой отчетности?
22. Какую информацию дает расчет показателей ликвидности?
23. Для чего анализируют структуру пассивов?
24. Что характеризуют показатели деловой активности?
25. Что такое рентабельность? Какая бывает рентабельность?
26. Для чего используют анализ Дюпон?
27. Почему значения одного и того же показателей для различных отраслей могут различаться?
28. Зачем нужен показатель EBITDA?
29. Каковы ограничения анализа финансовой отчетности с помощью различных показателей?
30. Почему информацию из внешней финансовой отчетности не используют для управления компанией?
31. Зачем нужно финансовое планирование?
32. Какие прогнозные документы составляют при финансовом планировании?
33. В чем суть метода планирования «процент от продаж»?
34. Что такое спонтанное финансирование и почему оно возникает?

Контрольная работа 1 (10 баллов).

1. Составить отчет о движении денежных средств компании АВС (5 баллов),
2. Рассчитать коэффициенты ликвидности, оборачиваемости активов, рентабельности деятельности и собственного капитала и дать заключение о финансовом состоянии компании (5 баллов).

Баланс компании АВС на начало и конец 2005 г., млн. руб.

Активы	**2004**	**2005**
Внеоборотные активы		
Нематериальные активы	**20,000**	**26,000**
Основные средства	**70,000**	**100,000**
Накопленная амортизация	**(28,000)**	**(38,000)**
Итого Внеоборотные активы	**62,000**	**88,000**
Оборотные активы		
Товарно-материальные запасы	**29,000**	**45,500**
Дебиторская задолженность	**12,500**	**16,000**
Денежные средства	**9,000**	**500**
Итого Оборотные активы	**50,500**	**62,000**
Баланс	**112,500**	**150,000**
	======	=======
Пассивы	**2004**	**2005**
Собственный капитал		
Акционерный капитал	**31,500**	**31,500**

Нераспределенная прибыль	**24,750**	**26,550**
Итого собственный капитал	**56,250**	**58,050**
Долгосрочные обязательства	**28,750**	**22,950**
Краткосрочные обязательства		
Краткосрочные векселя	**17,000**	**47,000**
Кредиторская задолженность	**10,500**	**22,000**
Итого Краткосрочные обязательства	**27,500**	**69,000**
	112,500	**150,000**
Баланс	======	=======

Отчет о прибылях и убытках компании ABC за 2004 и 2005 г., млн. руб.

	2004	**2005**
Выручка	**125,000**	**160,000**
Себестоимость продукции	**79,500**	**106,000**
в т.ч. амортизация	**4,500**	**10,000**
Валовая прибыль	**45,500**	**54,000**
Коммерческие расходы	**12,500**	**16,000**
Управленческие расходы	**21,000**	**21,000**
Прибыль от реализации	**12,000**	**17,000**
Проценты по кредитам	**3,000**	**6,100**
Прибыль до налогообложения	**9,000**	**10,900**
Налог на прибыль	**1,800**	**2,180**
Чистая прибыль	**7,200**	**8,720**

Раздел 3. Базовые принципы корпоративных финансов

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. В чем суть концепции временной стоимости денег?
2. Что выступает мерой стоимости денег во времени?
3. От чего зависит величина процентной ставки?
4. В чем отличие номинальной процентной ставки от реальной? Как они между собой связаны?
5. В чем отличие простых и сложных процентов?
6. Что такое будущая стоимость денежного потока? В каких случаях она рассчитывается?
7. Что такое приведенная стоимость денежного потока? В каких случаях она рассчитывается?
8. Что такое эффективная процентная ставка, когда применяется это понятие? Как эффективная процентная ставка связана с номинальной?
9. Какой депозит выгоднее для вкладчика при одинаковой номинальной процентной ставке – с ежегодным или с ежемесячным начислением процентов?
10. Что такое аннуитет? Какие финансовые инструменты имеют структуру аннуитета?
11. Как между собой связаны приведенная и будущая стоимости обыкновенного аннуитета и аннуитета с платежом в начале периода?
12. У каких реальных финансовых инструментов денежные потоки имеют структуру аннуитета?
13. Что такое бессрочный аннуитет? Чему равна приведенная стоимость бессрочного аннуитета? Будущая стоимость?
14. Как соотносятся между собой обыкновенный и бессрочный аннуитеты?

15. Как сравнить ценность для инвестора разных финансовых инструментов с различными структурами денежных потоков?
16. Что такое доход? В какой форме инвесторы могут получать доход?
17. Что такое доходность (рентабельность), почему инвесторов интересует этот показатель?
18. Почему мы говорим о доходности за период?
19. Что такое риск в финансовом контексте?
20. Почему мы используем свойства нормального распределения для расчета общего риска актива? Что является мерой общего риска актива?
21. Что такое коэффициент вариации, для чего он используется?
22. От чего зависит доходность портфеля активов?
23. Что такое корреляция активов? Чем измеряется корреляция активов в портфеле?
24. Как рассчитать риск портфеля активов? Почему риск портфеля активов, как правило, меньше риска индивидуальных активов?
25. Что является источниками систематического и несистематического рисков?
26. В чем состоит эффект диверсификации?
27. Что показывает величина рыночного риска актива? Как она рассчитывается?
28. Чему равен рыночный риск портфеля активов?
29. Для чего используется модель CAPM? В чем ее суть? Что является ее графическим представлением?
30. Как различные факторы влияют на положение линии рынка ценных бумаг?
31. Какие активы считают недооцененными? Переоцененными?
32. Как восстанавливается рыночное равновесие?
33. Что такое эффективный фондовый рынок?
34. В чем ограничения модели CAPM?
35. Чем основные финансовые инструменты отличаются от производных?
36. Чем долговые ценные бумаги отличаются от долевых?
37. Какие бывают облигации? Чем руководствуется эмитент, выпуская тот или иной тип облигаций?
38. Какими характеристиками обладают облигации?
39. От чего зависит размер годового купона?
40. Как определить ценность облигации для инвестора?
41. Каким образом складывается рыночная цена облигации?
42. Что такое доходность к погашению? Как ее рассчитать?
43. Какие риски несут эмитенты облигаций? Инвесторы в облигации?
44. Чем характеризуется риск дефолта?
45. Почему облигации с более длинными периодами обращения выпускают с более высоким купоном?
46. Как компании-эмитенты пытаются защититься от процентного риска?
47. В каком случае облигация продается с дисконтом, в каком – с премией? Почему?
48. За счет чего получают доход инвесторы в бескупонные облигации?
49. Что такое валютный риск? Как компании защищают себя от валютного риска?
50. В какой валюте номинированы еврооблигации?
51. В чем преимущества облигационного займа перед банковским кредитом?
52. Зачем компании выпускают акции?
53. Почему компании выбирают тот или иной способ продажи акций инвесторам?
54. Какие права дает владельцу акция?
55. Что общего между обыкновенными и привилегированными акциями?
56. Чем отличаются обыкновенные акции от привилегированных?
57. Что такое казначейские акции?
58. В какой форме акционер может получать доход от участия в компании?

59. Почему мы не учитываем будущую рыночную цену акции при определении ее стоимости для инвестора?
60. Какая модель описывает ценность для инвесторов привилегированных акций? Почему?
61. В каком случае для оценки акций используется формула Гордона?
62. Из чего складывается доходность акций для инвесторов?
63. В каком случае мы можем сказать, что имеет место рыночное равновесие? Почему?

Вариант для выполнения домашнего задания:

Для отработки навыка расчета критериев оценки инвестиционных проектов, в том числе с использованием Excel, студенты выполняют домашнее задание в форме расчетно-графической работы.

Домашнее задание (5 баллов):

рассчитать срок окупаемости, дисконтированный срок окупаемости, чистый дисконтированный доход (NPV), внутреннюю ставку доходности (IRR), модифицированную внутреннюю ставку доходности (MIRR), индекс рентабельности (PI) и построить графики накопленного и дисконтированного накопленного денежных потоков для инвестиционного проекта продолжительностью 3 года, денежные потоки которого рассчитываются следующим образом:

CF0 = - (CF1 + CF2 + CF3)/2

CF1 = <сумма букв в имени студента>

CF2 = <сумма букв в отчестве студента>

CF3 = <сумма букв в фамилии студента>

Ставка дисконтирования k = CF1 + CF2 + CF3

Пример: Иван Иванович Иванов

CF0 = - (4 + 8 + 6)/2 = - 9

CF1 = 4

CF2 = 8

CF3 = 6

Ставка дисконтирования k = 4 + 8 + 6 = 18%

С целью текущего контроля успеваемости проводятся 3 контрольные работы продолжительностью до 45 мин (1 ак. ч): по разделам 1, 2 и 3-4.

Контрольные работы направлены на проверку умения формулировать и решать типовые задачи по курсу финансового менеджмента.

Примеры контрольных заданий приведены ниже.

Контрольная работа № 2 (10 задач по 1 баллу, итого 10 баллов)

1. Каким окажется по истечении трех лет начальный депозит величиной 100 долл. при начислении сложных процентов раз в полгода, если годовая процентная ставка равняется 12%?
2. Вы взяли заем в 10 тыс. долл. на 3 года под 14% годовых, начисляемых по методу сложных процентов. Заем выплачивается в рассрочку тремя равными долями в конце каждого года. Какой должна быть величина ежегодного платежа в счет погашения займа, чтобы полностью погасить заем через три года?
3. Начальный размер депозита 300 долл., ежегодно в течение трех лет в конце года производилась выплата 100 долл. Сколько денег осталось на счету через 3 года, если годовая процентная ставка равняется 8 %?
4. Вкладчик получает 100 долл. в конце первого года, 500 долл. — по истечении двух лет и 1000 долл. — по истечении трех лет. Какова совокупная приведенная стоимость этих выплат, если ставка дисконтирования равняется 8%?

5. Облигации номинальной стоимостью $1000 компании Callaghan Motors' будут погашены через 3 года. Купон выплачивается ежегодно, купонная доходность 8%, доходность к погашению составляет 9%. Какова текущая рыночная цена облигаций?
6. Номинальная стоимость облигаций $1000, до погашения 10 лет, ежегодный купон 7%, текущая рыночная цена $985. Чему равна доходность облигации к погашению?
7. Ожидается, что компания Thomas Brothers выплатит дивиденд $0.50 на акцию по итогам года. Ожидаемый рост дивидендов 7% в год. Требуемая инвесторами доходность 15%. Сколько должна стоить одна акция?
8. Привилегированные акции компании номиналом $100 продаются на рынке по $80 и выплачивают дивиденд в размере $6 в год в конце года. Чему равна требуемая инвесторами доходность?
9. Инвестор вложил $35,000 в актив с величиной β 0.8 и еще $65,000 в актив с величиной β 1.4. Если это все его инвестиции, то чему равно значение β его портфеля?
10. Пусть безрисковая ставка доходности 6%, а ожидаемая рыночная доходность 13 %. Чему равна требуемая доходность актива с β, равной 0,7?

Раздел 4. Инвестиционная решения и управление инвестиционным проектом
Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Что такое инвестиции?
2. Почему в связи с реализацией стратегических целей компании мы говорим о реальных инвестициях?
3. Какие аспекты инвестиционных проектов рассматриваются при их анализе?
4. В чем суть статических методов оценки инвестиционных проектов? В каких случаях их можно использовать?
5. Каковы достоинства и недостатки метода срока окупаемости?
6. Почему предпочтительнее использование динамических методов при оценке инвестиционных проектов?
7. Каковы достоинства и недостатки метода дисконтированного срока окупаемости?
8. От каких факторов зависит NPV проекта? В чем достоинства и недостатки этого метода?
9. Какую информацию дает индекс рентабельности? Можно ли его использовать вместо NPV?
10. Каковы достоинства и недостатки IRR? Как MIRR снимает эти недостатки?
11. Какой метод оценки инвестиционных проектов самый лучший (главный)?
12. Какую информацию дает экономическая добавленная стоимость?
13. В чем суть приростного подхода при расчете денежных потоков от проекта?
14. Какова типичная структура денежных потоков от проекта?
15. Из чего складываются первоначальные затраты?
16. Как рассчитать свободный денежный поток?
17. Какие денежные потоки возникают при завершении проекта?
18. Почему возникает необходимость учета риска в инвестиционном анализе? Как можно учесть риск?
19. Как учитывается инфляция при анализе инвестиционных проектов?

Контрольная работа № 3 (10 баллов)

1. **(5 баллов)** Приведен управленческий отчет о финансовых результатах ($) компании ANSO.

Выручка	38 200 000
Переменные затраты	29 032 000
Маржинальный доход	9 168 000
Постоянные затраты	8 100 000

EBIT	1 068 000
Проценты по кредитам	200 000
Прибыль до налогообложения	868 000
Налог (30%)	260 400
Чистая прибыль	607 600

a. Каков операционный рычаг при этом объеме продаж?
b. Каков финансовый рычаг?
c. Каков комбинированный рычаг?
d. Чему равна точка безубыточности (в $)?
e. Если выручка вырастет на 25%, на сколько процентов изменится прибыль до уплаты процентов и налогов и на сколько процентов изменится чистая прибыль?

2. **(3 балла)** Рассматриваются два инвестиционных проекта в объекты бизнеса «А» и «В», стоимость каждого проекта 15 млн. руб., продолжительность каждого проекта 3 года, ставка дисконтирования 18% годовых. Какому из этих проектов следует отдать предпочтение, если по проекту «А» будет доход в конце третьего года в размере 28 млн. руб., а по проекту «В» может быть получен ежегодный доход в размере 7,8381 млн. руб.? Какие факторы следует принимать во внимание?

3. **(2 балла)** Коэффициент Долг/Собственный капитал компании равен 0,5. Стоимость заемных средств 9%, безрисковая ставка доходности 5%, среднерыночная доходность 14%, коэффициент бета компании равен 1,1. Рассчитать средневзвешенную стоимость капитала, если ставка налогообложения 20%.

Групповой проект по финансовому менеджменту выполняется командой в составе 4-6 человек. Студенты анализируют финансовое состояние, результаты прошлой деятельности и оценивают перспективы крупной российской публичной компании, предложенной преподавателем, готовят аналитический отчет в виде документа Word (до 10 страниц), составляют финансовую модель в Excel и делают презентацию проекта в формате Power Point (до 12 слайдов) для представления на защите проекта.

Все документы должны быть сохранены в формате MS Office 2003 (*.doc, *.xls, *.ppt).

Требования к документу Word: 12 шрифт, 1,5 интервал, стиль: Times New Roman, поля: 2 см, 2 см, 2 см, 2 см.

Рекомендуемые источники информации:

- Интернет-сайт компании
- Годовая отчетность компании за соответствующие периоды
- Аналитические материалы о компании (www.rbc.ru, www.vedomosti.ru, www.kommersant.ru и т.д.)
- Общефинансовые сайты http://finance.yahoo.com, https://www.msn.com/en-us/money, http://www.bloomberg.com, http://www.ft.com/ и другие

Структура проекта:

Введение. Общая информация о компании

Часть 1. Оценка финансового состояния предприятия. Ретроспективный анализ предприятия не менее чем за три года.

- Анализ ликвидности и платежеспособности
- Анализ финансовой устойчивости
- Анализ оборачиваемости активов
- Анализ рентабельности

- Анализ рентабельности собственного капитала (ROE) с помощью модели Дюпона

Часть 2. Финансовое прогнозирование и моделирование.

- Анализ отрасли и оценка перспектив развития предприятия
- Обоснованное допущение по темпам росту выручки на 3 года на основе проделанного анализа
- Использования метода прогнозирования от продаж для прогнозирования всех статей отчета о прибылях и убытках и баланса предприятия

Часть 3. Предложения по финансовым, инвестиционным и дивидендным решениям на основе финансовой политики организации.

- Характеристика финансовой политики предприятия
- Анализ основных источников финансирования – акций, облигаций и т.д.
- Оценка стоимости собственного капитала (Re) и средневзвешенной стоимости капитала (WACC).
- Предложения к решениям по финансированию, инвестированию и дивидендам.

Выводы, заключение

Приложения. Исходная финансовая отчетность, расчеты, иллюстративный материал

Источники информации.

Анализ компании не должен быть поверхностным и описательным. Студенты должны внимательно изучить годовые отчеты компании и быть способны указать причины ухудшения или улучшения финансового состояния и результатов деятельности предприятия и/или отдельно взятого финансового коэффициента и обосновать прогнозы.

Каждый студент в группе выполняет закрепленную за ним часть проекта. Вопрос о распределении работы студенты решают самостоятельно. В отчете должно быть указано, кто за какой раздел отчета отвечает. Текстовый отчет и финансовая модель сдаются преподавателю в электронном виде за неделю до защиты.

На презентацию проекта для каждой группы отводится 10 минут. Во время защиты проекта каждый участник группы получит один дополнительный теоретический вопрос по курсу. Ответ каждого студента влияет на индивидуальную и групповую оценку.

Оценка за проект (25 баллов) складывается из оценки за отчет (максимально 10 баллов, в том числе 5 баллов за закрепленную за студентом часть) и за презентацию (максимально 10 баллов, в том числе 5 баллов – за групповую презентацию, 5 – за личную и 5 – ответы на вопросы).

Совокупная оценка текущей работы студента в семестре складывается из оценок за выполнение домашнего задания, контрольных работ и проекта, а также посещаемости. Максимальная оценка текущей работы в семестре составляет 60 баллов, которые распределяются между формами текущего контроля следующим образом:

Домашнее задание	5
Контрольная работа 1	10
Контрольная работа 2	10
Контрольная работа 3	10
Проект	25
Итого	60

Раздел 5. Финансовая политика, устойчивый рост и приращение ценности

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. В чем состоит двойственная природа стоимости капитала?
2. Как стоимость капитала соотносится с требуемой инвесторами доходностью?
3. Какие факторы влияют на стоимость капитала?

4. В рамках каких допущений справедлива модель средневзвешенной стоимости капитала? В чем суть модели?
5. Как минимизировать стоимость капитала?
6. Как рассчитать стоимость отдельных элементов структуры капитала?
7. Почему имеющиеся у компании средства (нераспределенная прибыль и амортизационные отчисления) имеют стоимость? Как рассчитать эту стоимость?
8. Почему с увеличением потребности в финансировании стоимость капитала увеличивается?
9. Как использовать информацию о стоимости капитала для принятия инвестиционных решений?
10. За счет чего возникает операционный риск? Существуют ли компании, не подверженные операционному риску?
11. В какой отрасли операционный риск больше – в металлургии или в розничной торговле? Почему?
12. Как меняется операционный рычаг при изменении объема деятельности (если постоянные затраты не меняются)?
13. Что такое финансовый рычаг? Как он действует?
14. Каким образом возникает финансовый риск? Существуют ли компании, не подверженные финансовому риску?
15. В чем проявляется действие финансового рычага? За счет чего?
16. Говорят, что при использовании заемных средств возникает налоговый щит. В чем его смысл?
17. Для чего можно использовать комбинированный рычаг?
18. Каковы достоинства и недостатки заемного и акционерного капитала как источников финансирования?
19. Что такое оптимальная структура капитала? Чем она отличается от целевой структуры капитала?
20. В чем сущность модели Миллера и Модильяни? В каких условиях модель справедлива?
21. Какие факторы, влияющие на стоимость капитала, учитывает компромиссная модель?
22. Что такое агентские издержки? В чем может состоять финансовое неблагополучие?
23. В чем основной вклад модели Миллера и Модильяни в теорию и практику финансового менеджмента?
24. Какие факторы на практике влияют на структуру капитала компаний?
25. В чем суть дивидендной политики? Как стоимость компании связана с дивидендной политикой?
26. Какие факторы влияют на дивидендную политику?
27. Как дивидендная политика осуществляется на практике?

Управление оборотным капиталом.

1. Из каких составляющих состоит оборотный капитал? В чем разница между ними?
2. Почему управление оборотным капиталом сводится к нахождению компромисса между риском и ликвидностью?
3. В чем состоит управление оборотным капиталом?
4. Из каких стадий складывается кругооборот оборотных активов?
5. Что такое производственный цикл? Финансовый цикл? Операционный цикл? Как они соотносятся?
6. Как рассчитываются продолжительности производственного цикла? Финансового цикла? Операционного цикла?
7. Каким образом можно регулировать продолжительность финансового цикла?
8. Какие функции осуществляют денежные средства в компании?

9. Что такое целевое сальдо денежных средств?
10. Какую структуру имеет портфель краткосрочных финансовых вложений?
11. Что входит в понятие запасов? В чем заключается управление запасами?
12. Исходя из каких соображений определяется оптимальный объем заказа?
13. В чем преимущества и риски системы поставок «точно в срок»?
14. В чем суть управления дебиторской задолженностью?
15. Исходя из каких соображений формируется кредитная политика?
16. Каковы процедуры и политики взыскания просроченной дебиторской задолженности?
17. Зачем используется нормирование оборотных активов?
18. Какими инструментами финансируются оборотные активы?
19. В чем разница между агрессивным и консервативным подходами к финансированию оборотных активов?
20. В чем экономический смысл спонтанного финансирования?
21. Что такое овердрафт?
22. В чем разница между различными видами краткосрочных кредитов – револьверным, онкольным, кредитной линией и др.?
23. Что такое вексель? В чем отличия векселя от банковского кредита?
24. Что такое факторинг? Для чего используется факторинг?

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКо ОС-4	Способен применять основные методы финансового менеджмента для обеспечения деятельности организации	ПКо ОС-4.1	Овладение основными методами финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала компании в условиях национального рынка

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКо ОС-4.1	Способен применять методы финансового менеджмента для оценки активов, управления	Знает фундаментальные концепции в основе финансового менеджмента; находит источники информации о финансовом состоянии и результатах

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
	оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала компании в условиях национального рынка	деятельности компании Составляет отчет о движении денежных средств по балансу и отчету о финансовых результатах Рассчитывает основные финансовые показатели деятельности компании На основе анализа финансовой отчетности делает выводы о финансовом состоянии, результатах деятельности и инвестиционной привлекательности компании

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

В соответствии с учебным планом изучение дисциплины завершается промежуточной аттестацией в форме письменного экзамена, состоящего из 40 вопросов в формате множественного выбора с единственным правильным ответом. За каждый правильно указанный ответ студент получает 1 балл, таким образом, максимально возможно набрать 40 баллов.
Вопросы проверяют как владение теоретическими концепциями финансового менеджмента, так и умение решать типовые задачи.
Типовые вопросы теста приведены ниже.

Примеры типовых тестовых заданий для промежуточной аттестации по дисциплине «Основы финансового менеджмента»

1. Основной целью финансового менеджмента является:
1. максимизация прибыли
2. обеспечение предприятия источниками финансирования
3. максимизация рыночной цены фирмы
4. все вышеперечисленное

2.Концепция асимметричности информации - это концепция, согласно которой:
1. Данные в бухгалтерском и налоговом учетах, как правило, не совпадают
2. В результате аудиторской проверки всегда выявляются расхождения между данными, предоставленными фирмой и собранными аудиторами
3. Учетные оценки не обязательно совпадают с отчетными оценками
4. Отдельные категории лиц могут владеть информацией, недоступной всем участникам рынка в равной мере

3. Основными (первичными) финансовыми инструментами являются
1. фьючерсы
2. финансовые опционы
3. облигации

4.Производный финансовый инструмент - это:

1. Инструмент, предусматривающий возможность покупки-продажи права на приобретение-поставку базового актива или получение-выплату дохода, связанного с изменением некоторой характеристики этого актива
2. Инструмент, разработанный финансовым институтом
3. Инструмент, являющийся дополнением к финансовому договору
4. Инструмент, с определенностью предусматривающий покупку-продажу или поставку-получение некоторого финансового актива

5 Долевой инструмент - это:
1. Вексель
2. Облигация
3. Акция
4. Опцион

6 Рассчитайте ориентировочное значение доходности к погашению (YTM) облигации без права досрочного погашения по следующим данным: номинальная стоимость облигации - 1000 руб., текущая цена облигации - 985 руб., купонный доход - 90 руб./год, до погашения облигации 2 года
1. 9,00%
2. 9,14%
3. 9,86%
4. 10,15%

7 Облигация с нулевым купоном
1. Может продаваться либо с премией, либо с дисконтом
2. Всегда продается по номиналу
3. Всегда продается с премией
4. Всегда продается с дисконтом

8 Рассчитать требуемую доходность акций компании по следующим данным: доходность безрисковых ценных бумаг 5%; бета-коэффициент компании 1,2; доходность па рынке в среднем 8%.
1. 8,6%
2. 4,0%
3. 14,6%

9 При сравнении собственного и заемного капитала с позиции коммерческого риска, собственный капитал:
1. более рисковый, чем заемный
2. менее рисковый, чем заемный
3. степень риска одинаковая

10 С уменьшением удельного веса собственного капитала в совокупном его объеме первоначальная цена:
1. увеличивается
2. уменьшается
3. остается без изменения

11 Мультипликатор капитала - это отношение:
1. заемного капитала к собственному
2. собственного капитала к совокупному
3. совокупного капитала к собственному капиталу

12 В каких единицах измеряется цена капитала:
1. только в абсолютных
2. только в относительных

13 Определить средневзвешенную стоимость капитала фирмы по следующим данным. Стоимость проекта 50 тыс. долларов, стоимость заемных средств 10%, стоимость собственного капитала 20%, отношение заемного капитала к собственному - 1/3, ставка налога на прибыль 24%.
1. 12,4
2. 16,9
3. 17,5

Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл. Таким образом, обучающийся может набрать на промежуточной аттестации от 0 до 40 баллов. Набранные баллы суммируются с баллами, набранными в течение семестра.

Общая оценка результатов освоения дисциплины складывается из числа баллов, набранных в семестре и на экзамене. Максимальная общая оценка всей дисциплины составляет 100 баллов.

Типовые вопросы для подготовки к экзамену

1. Сущность, цель и задачи финансового менеджмента.
2. Базовые концепции финансового менеджмента.
3. Механизм финансового менеджмента.
4. Понятие информационной системы финансового менеджмента.
5. Пользователи финансовой отчетности.
6. Принципы построения финансовой отчетности. Содержание финансовой отчетности.
7. Классификация операционных внеоборотных активов;
8. Этапы управления операционными внеоборотными активами;
9. Финансирование внеоборотных активов компании.
10. Классификация оборотных активов.
11. Операционный, производственный и финансовый цикл оборотных активов;
12. Этапы управления оборотными активами;
13. Потребность компании в собственных оборотных средствах
14. Подходы к политике формирования оборотных активов
15. Модели стратегии финансирования оборотных активов
16. Цели, задачи и этапы управление запасами компании;
17. Оптимизация размера текущих запасов
18. «Система АВС» контроля за движением запасов
19. Управление дебиторской задолженностью
20. Понятие и типы кредитной политики
21. Управление денежными средствами.
22. Определение оптимального размера остатка денежных активов по модели Баумоля и модели Миллера-Орра
23. Классификация капитала компании;
24. Этапы управления формированием собственным капиталом компании;
25. Оценка эффективности использования собственного капитала
26. Расчет чистых активов компании
27. Источники формирования собственного капитала компании;

28. Оценка стоимости собственного капитала за счет внутренних источников привлечения

29. Оценка стоимости собственного капитала за счет внешних источников привлечения;

30. Операционный рычаг как метод управления прибылью

31. Формы заемного капитала компании;

32. Классификация заемных источников формирования капитала компании;

33. Этапы управления привлечения заемного капитала;

34. Эффект финансового левериджа

35. Оценка стоимости привлекаемого заемного капитала из различных источников.

36. Средневзвешенная стоимость капитала и предельная стоимость капитала.

37. Теории структуры капитала;

38. Методы оптимизации структуры капитала;

39. Дивидендная политика компании.

40. Основные теории дивидендной политики

41. Типы дивидендной политики

42. Классификация денежных потоков компании

43. Этапы управления денежными потоками компании

44. Анализ денежных потоков компании

45. Оптимизация денежных потоков компании

46. Сущность финансового планирования в компании

47. Сущность бюджетирования

48. Виды и формы бюджетов. Методы их разработки

49. Этапы организации системы бюджетирования в компании

50. Понятие и методы финансового прогнозирования

Шкала оценивания

85-100 баллов	- Перечисляет и в полной мере корректно дает характеристику фундаментальных концепций в основе финансового менеджмента; - Перечисляет источники информации о финансовом состоянии и результатах деятельности компании, а также подходы к финансовому планированию - полностью верно составляет отчет о движении денежных средств по балансу и отчету о финансовых результатах - полностью верно рассчитывает основные финансовые показатели - качественно верно строит базовые финансовые модели - верно интерпретирует финансовую отчетность - демонстрирует верное применение всех методов прогнозирования финансового состояния и результатов деятельности компании сообразно целям анализа - качественно и аргументированно оценивает инвестиционную привлекательность компании, адекватно используя известные ему критерии оценивания - называет все основные типы инвестиционных проектов и связанные с ними расходы, доходы и инвестиции компаний; - демонстрирует навык применения методологии оценки оборотного капитала - полностью верно определяет структуру и состав оборотного капитала компании; - знает и верно интерпретирует основные подходы к оптимизации

	структуры оборотного капитала; - может полностью верно рассчитать потребность бизнеса в конкретных элементах оборотного капитала
84-70 баллов	- Перечисляет и в полной мере корректно дает характеристику фундаментальных концепций в основе финансового менеджмента; - Перечисляет источники информации о финансовом состоянии и результатах деятельности компании, а также подходы к финансовому планированию - полностью верно составляет отчет о движении денежных средств по балансу и отчету о финансовых результатах - верно рассчитывает основные финансовые показатели - верно строит базовые финансовые модели - верно интерпретирует финансовую отчетность - демонстрирует верное применение ряда методов прогнозирования финансового состояния и результатов деятельности компании сообразно целям анализа - качественно и частично аргументированно оценивает инвестиционную привлекательность компании, адекватно используя известные ему критерии оценивания - называет большинство основных типов инвестиционных проектов и связанные с ними расходы, доходы и инвестиции компаний; - демонстрирует навык применения методологии оценки оборотного капитала - знает структуру и состав оборотного капитала компании; - знает большинство основных подходов к оптимизации структуры оборотного капитала;
69-55 баллов	- Перечисляет фундаментальные концепции в основе финансового менеджмента; - Перечисляет источники информации о финансовом состоянии и результатах деятельности компании - составляет отчет о движении денежных средств по балансу и отчету о финансовых результатах в большей степени верно - рассчитывает основные финансовые показатели - знает базовые финансовые модели - интерпретирует базовые показатели финансовой отчетности - демонстрирует знание методов прогнозирования финансового состояния и результатов деятельности компании сообразно целям анализа - оценивает инвестиционную привлекательность компании без аргументации - называет некоторые типы инвестиционных проектов и связанные с ними расходы, доходы и инвестиции компаний; - имеет представление о методологии оценки оборотного капитала - знает структуру и имеет представление о составе оборотного капитала компании; - имеет представление о подходах к оптимизации структуры оборотного капитала;
Менее 55 баллов	- перечисляет фундаментальные концепции в основе финансового менеджмента; - Перечисляет источники информации о финансовом состоянии и результатах деятельности компании - не может составить отчет о движении денежных средств по балансу и

	отчету о финансовых результатах в большей степени верно - не может рассчитать основные финансовые показатели - знает базовые финансовые модели - не интерпретирует базовые показатели финансовой отчетности - демонстрирует знание некоторых методов прогнозирования финансового состояния и результатов деятельности компании - не может аргументированно оценить инвестиционную привлекательность - называет некоторые типы инвестиционных проектов - имеет представление о методологии оценки оборотного капитала в общих чертах.

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	Зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	Не зачтено

5.Методические указания по освоению дисциплины

Методические рекомендации по организации учебной работы студента направлены на повышение ритмичности и эффективности его аудиторной и самостоятельной работы по курсу.

Учебный курс «Финансовый менеджмент» включает 5 разделов, каждый из которых имеет определенную логическую завершенность. При изучении материала каждого раздела рекомендуется регулярное повторение лекционного материала, а также дополнение его сведениями из основной и дополнительной литературы, а также интернет-источников.

В качестве дополнительных иллюстративных материалов по курсу используются бизнес-кейсы (см. Ильина А.А. Сборник кейсов по курсу «Финансы корпораций»: Методическое пособие для семинарских занятий. - Пермь: ВШЭ. – 2007. – 91 с.), которые студенты получают для самостоятельного разбора дома и которые затем обсуждаются на семинарских занятиях.

Решение домашнего задания основывается на разобранных на семинаре и в компьютерном классе примерах.

Для подготовки к контрольным работам рекомендуется повторить основные формулы, относящиеся к соответствующим разделам, и прорешать типовые задачи (Просветов Г.И.. Финансовый менеджмент. Задачи и решения. – М.: Альфа-Пресс. – 2007. – 340 с.)

Работа над групповым проектом должна вестись планомерно в течение семестра по мере прохождения соответствующих разделов курса.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.1. Основная литература

1. *Незамайкин, В. Н.* Финансовый менеджмент : учебник для вузов / В. Н. Незамайкин, И. Л. Юрзинова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 402 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16612-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531438 (дата обращения: 13.08.2023).

2. Основы финансового менеджмента : учебное пособие / Л. Н. Коршунова, Н. А. Проданова, Е. И. Зацаринная [и др.]. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 228 с. — (Высшее образование: Специалитет). — DOI 10.12737/textbook_5d3961a55db7f9.62246330. - ISBN 978-5-16-014466-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2021459 (дата обращения: 13.08.2023). – Режим доступа: по подписке. Основы финансового менеджмента : учебное пособие / Л. Н. Коршунова, Н. А. Проданова, Е. И. Зацаринная [и др.]. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 228 с. — (Высшее образование: Специалитет). — DOI 10.12737/textbook_5d3961a55db7f9.62246330. - ISBN 978-5-16-014466-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2021459 (дата обращения: 13.08.2023). – Режим доступа: по подписке.

3. Финансовый менеджмент : учебник для академического бакалавриата / Г. Б. Поляк [и др.] ; ответственный редактор Г. Б. Поляк. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 456 с. — (Авторский учебник). — ISBN 978-5-9916-4395-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/507804 (дата обращения: 13.08.2023).

6.2.Дополнительная литература

1. Брейли Р., Майерс С. Принципы корпоративных финансов; пер. с англ. - М.: Олимп-Бизнес, 2014.

2. Arthur J. Keown, John D. Martin, J. William Petty. Foundations of Finance 9th ed., Global Edition. Pearson, 2017.

3. Хиггинс Роберт С. Финансовый анализ: инструменты для принятия бизнес-решений.: пер. с англ. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2017.

4. Дамодаран А. Инвестиционная оценка: Инструменты и методы оценки любых активов / Асват Дамодаран; Пер. с англ. – 7-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2011.

5. Лимитовский М.А. Инвестиционные проекты и реальные опционы на развивающихся рынках. - 5-е изд. - М.: Юрайт, 2011.

6. Лимитовский М.А., Лобанова Е.Н., Минасян В.Б., Паламарчук В.П. Корпоративный финансовый менеджмент. - М.: ЮРАЙТ, 2016.

7. Eugene F. Brigham, Joel F. Houston «Fundamentals of Financial Management, Concise Edition» South- Western Cengage Learning (2014).

8. J. Berk, P. DeMarzo, J. Harford Fundumentals of Corporate Finance 3th ed., Global Edition. Pearson, 2015

9. Рогова, Е. М. Финансовый менеджмент : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. М. Рогова, Е. А. Ткаченко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2017. — 540 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02550-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/401451

10.Лимитовский, М. А. Корпоративный финансовый менеджмент : учебно-практическое пособие / М. А. Лимитовский, В. П. Паламарчук, Е. Н. Лобанова ; ответственный редактор Е. Н. Лобанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 990 с. — (Авторский учебник). — ISBN 978-5-9916-3708-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/425325

11. Воронина, М. В. Финансовый менеджмент : учебник для бакалавров / М. В. Воронина. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 399 c. — ISBN 978-5-394-03552-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/111004.html (дата обращения: 18.09.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

12. Алексеев, М. А. Финансовый менеджмент : практикум / М. А. Алексеев, И. Н. Доме, Н. К. Уланова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 223 c. — ISBN 978-5-7014-0959-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/106162.html (дата обращения: 18.09.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

13. Макарова, Н. В. Финансовый менеджмент : сборник задач / Н. В. Макарова. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2020. — 135 c. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/105249.html (дата обращения: 18.09.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

14. Финансовый менеджмент : учебник для академического бакалавриата / Г. Б. Поляк [и др.] ; ответственный редактор Г. Б. Поляк. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 456 с. — (Авторский учебник). — ISBN 978-5-9916-4395-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/444149

6.3.Нормативные правовые акты

1. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 30. Ст. 3012.

2. "Методологические рекомендации по проведению анализа финансово-хозяйственной деятельности организаций" (утв. Госкомстатом России 28.11.2002)

3. Путеводитель по налогам. Энциклопедия спорных ситуаций по НДС из информационного банка "Путеводитель по налогам".

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://fasuo.arbitr.ru/ - Официальный сайт Федерального арбитражного суда Уральского округа

6.5. Иные источники

По дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.
Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

1. Джеймс К. Ван Хорн, Джон М. Вахович. Основы финансового менеджмента. – М.: Вильямс. – 2016. - 1232 стр.
2. Этрилл П., МакЛейни Э. Финансовый менеджмент и управленческий учет для руководителей и бизнесменов, М.: Альпина Паблишер. – 2016. – 648 с.
3. Финансовый менеджмент: проблемы и решения. В 2 ч. Под ред. Бобылевой А.З. Учебник. 2-е издание, переработанное и дополненное. М.: Юрайт. 2016. 331 с.
4. Ковалев В.В. Управление финансовой структурой фирмы ; 2014 г. 256 стр.

5. Ник Антилл, Кеннет Ли. Оценка компаний. Анализ и прогнозирование с использованием отчетности по МСФО. – М.: Альпина Паблишер. - 2013 г. - 442 стр.
6. Зви Боди, Алан Дж. Маркус, Алекс Кейн. Инвестиции. М.: Олимп-Бизнес. - 2013 г. - 994 стр.
7. Татьяна Белова. Финансовые и коммерческие расчеты. Ростов-на-Дону: Феникс, серия Высшее образование, - 2007 г. - 256 стр.
8. Мертон Миллер, Франко Модильяни. Сколько стоит фирма? М: Дело, 1999. - 272 стр.

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.
_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.20 Управление проектами
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Москва, Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

к.э.н. Дмитриев А.Г.

к.с.н., доцент, зав.кафедрой
экономики и менеджмента Терещук Е.А.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Управление проектами»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Управление проектами»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине....7

5. Методические материалы по освоению дисциплины 16

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет 17

6.1. Основная литература 17

6.2. Дополнительная литература 17

6.3 Нормативные правовые документы. 18

6.4 Интернет-ресурсы: 18

6.5. Иные источники 19

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 19

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

1.1. Дисциплина **Б1.О.20 Управление проектами** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-2	Способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС-2.3	Способность в рамках разработки проекта выбирать оптимальные способы достижения поставленной цели, исходя из существующих ограничений

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Умение разрабатывать проекты с учетом существующих ограничений.	УК ОС-2.3	<u>на уровне знаний:</u> - методики работы с ограничениями, - методы принятия управленческого решения, - методики оценки рисков.
		<u>на уровне умений:</u> анализировать среду, в которой существует проект и выделять определяющие факторы
		<u>на уровне навыков:</u> определять оптимальные пути достижения целей, определенных в проекте.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 4 з.е., 144 ак.часов, 108 астр. ч.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по очной форме обучения – 50 ак.ч. (37,5 астр.ч.), в том числе 24 ак.ч. (18 астр.ч.) лекций и 24 ак.ч. (18 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 94 ак.ч. (70,5 астр.ч.)

количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по очно-заочной форме обучения – 22 ак.ч. (16,5 астр.ч.), в том числе 8 ак.ч. (6 астр.ч.) лекций и 12 ак.ч. (9 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 86 ак.ч. (64,5 астр.ч.)

количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.О.20 Управление проектами** предназначена для студентов 3-го курса очной формы обучения, изучается в 6 семестре; для студентов 4 курса очно-заочной формы обучения, изучается в 7 семестре.

Дисциплина реализуется после изучения следующих дисциплин:

- Макроэкономика (2 семестр)
- Микроэкономика (1 семестр)
- Маркетинг (5 семестр)
- Общий менеджмент (3 семестр)
- Теория организации (2 семестр)
- Основы правового регулирования управленческой деятельности (3 семестр)

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или 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	Основы управления проектами	18	4		2		12	О, ГП

№ п/п	Наименование тем и/или 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 2	Планирование проекта.	26	4		6		16	О, ГП
Тема 3	Стоимостной анализ и ресурсное планирование проекта	16	2		2		12	О, ГП
Тема 4	Организация управления проектом	26	4		6		16	О, ГП
Тема 5	Командное взаимодействие и управление конфликтами	22	4		4		14	О, ГП
Тема 6	Мониторинг, контроль и завершение проекта	16	2		2		12	О, ГП
Тема 7	Управление рисками проекта	20	4		4		12	О, ГП
Промежуточная аттестация		**36**						**экзамен**
Всего:		**144**	**24**		**24**	**2**	**94**	

Примечание:
** – формы текущего контроля успеваемости:*
Опрос (О)
Групповой проект (ГП)

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или 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	Основы управления проектами	15	1		2		12	О, ГП
Тема 2	Планирование проекта.	16	2		2		12	О, ГП
Тема 3	Стоимостной анализ и ресурсное планирование проекта	15	1		2		12	О, ГП
Тема 4	Организация управления проектом	16	1		2		13	О, ГП
Тема 5	Командное взаимодействие и управление конфликтами	14	1		1		12	О, ГП
Тема 6	Мониторинг, контроль и завершение проекта	15	1		1		13	О, ГП
Тема 7	Управление рисками проекта	15	1		2		12	О, ГП
Промежуточная аттестация		**45**						**экзамен**
Всего:		**144**	**8**		**12**	**2**	**86**	

Примечание:
** – формы текущего контроля успеваемости:*
Опрос (О)
Групповой проект (ГП)

Содержание дисциплины

Тема 1. Основы управления проектами

Классификация базовых понятий управления проектами. Цель и стратегия проекта. Управляемые параметры проекта. Окружение проектов. Участники проекта. Современный проектно-ориентированный менеджмент. Классификация проектов. Традиционные и нетрадиционные проекты, их сравнительные характеристики. Жизненный цикл проекта.

Тема 2. Планирование проекта

Этапы планирования и виды планов, алгоритм процесса планирования. Взаимосвязь этапов планирования и решаемых задач. Процедура построения календарного плана. Формирование структуры разбиения работ. Разработка сетевых моделей. Календарное планирование на основе Метода критического пути. Анализ календарного графика работ.

Тема 3. Стоимостной анализ и ресурсное планирование проекта

Типы ресурсов. Функции потребности и наличия ресурсов. Алгоритм ресурсного планирования. Пути разрешения ресурсных перегрузок. Документирование плана проекта. Стоимостной анализ. Цель управления стоимостью проекта. Календарь финансового обеспечения. Методика стоимостного анализа на основе выполненного объема работ.

Тема 4. Организация управления проектом

Организация управления проектом. Организационные структуры УП. Задачи организации УП. Разновидности организационных форм УП. Позиционирование проекта по отношению к ключевым элементам организационной структуры. Характеристики основных форм организации управления проектом.

Тема 5. Командное взаимодействие и управление конфликтами

Формирование и функционирование проектной команды. Формирование команды (Team Building). Развитие, обеспечение деятельности, трансформация команды (Team Development). Конфликты по фазам жизненного цикла проектной команды.

Конфликт целей в команде проекта. Основные объекты конфликтов. Способы разрешения конфликтов.

Тема 6. Мониторинг, контроль и завершение проекта

Информационное обеспечение проекта. Контроль жизнедеятельности проекта. Цель, назначение и виды контроля. Управление изменениями. Завершение проекта

Тема 7. Управление рисками проекта.

Планирование управления рисками. Идентификация рисков. Качественная оценка рисков. Количественная оценка рисков. Планирование и реагирование на риски. Мониторинг и контроль.

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

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.20 Управление проектами** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля

	успеваемости
Тема 1. Основы управления проектами	Опрос, групповой проект
Тема 2. Планирование проекта.	Опрос, групповой проект
Тема 3. Стоимостной анализ и ресурсное планирование проекта	Опрос, групповой проект
Тема 4. Организация управления проектом	Опрос, групповой проект
Тема 5. Командное взаимодействие и управление конфликтами	Опрос, групповой проект
Тема 6. Мониторинг, контроль и завершение проекта	Опрос, групповой проект
Тема 7. Управление рисками проекта	Опрос, групповой проект

Промежуточная аттестация – экзамен (для очной формы обучения), зачет и экзамен (для очно-заочной формы обучения). Экзамен проводится в форме компьютерного тестирования, устного ответа на вопросы к экзамену по билетам. Зачет принимается по результатам выполнения контрольной работы.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 1. Основы управления проектами

Вопросы для опроса и обсуждения

- Каковы базовые понятия управления проектами?
- Что такое цель и стратегия проекта?
- Что такое проектный цикл?

Задание по проекту – Разработка собственного проекта

1. Определить миссию проекта, цели,
2. Найти виды необходимых стратегий и разработать три основные стратегии исходя из трех основных параметров проекта: длительность, качество и затраты.
3. Определить ограничения и допущения проекта
4. Определить основные параметры продукта проекта
5. Определить критерии приемки проекта
6. Определить участников проекта.

Типовые оценочные материалы по теме 2. Планирование проекта.

Вопросы для опроса и обсуждения

- Как разработать сетевой график?
- Как определить критический путь?
- Что такое ресурсное планирование?
- Виды сетевых графиков
- Какие задачи решаются на каждом из этапов планирования проекта?
- Как формируется структура разбиения работ

Задание по проекту

7. Построить структуру разбиения работ проекта
8. Построить сетевую модель проекта
9. Определить критический путь и резервы времени выполнения работ проекта
10. Построить календарные планы для раннего и позднего начала работ проекта

Типовые оценочные материалы по теме 3. Стоимостной анализ и ресурсное планирование проекта

Вопросы для опроса и обсуждения

- Какие виды ресурсов существуют в проекте?
- Каковы функции потребления и наличия ресурсов проекта ?
- Каковы принципы управления стоимостью проекта?
- Как оценить стоимость проекта?

- Что такое бюджет проекта?
- Как контролировать стоимость проекта?

Задание по проекту

11. Построить ресурсные профили проекта для раннего и позднего начала работ
12. Провести выравнивание загрузки ресурсов проекта
13. Сформировать смету проекта
14. Построить календарь финансового обеспечения проекта
15. Провести анализ стоимости проекта по модели время/стоимость

Типовые оценочные материалы по теме 4. Организация управления проектом.

Вопросы для опроса и обсуждения

- Каковы разновидности организационных форм УП?
- Дайте характеристики основных форм организации управления проектов?
- Что такое офис управления проектами?

Задание по проекту

16. Постройте организационную структуру компании, в рамках которой реализуется проект
17. Проведите позиционирование проекта в рамках организационной структуры компании

Типовые оценочные материалы по теме 5. Командное взаимодействие и управление конфликтами.

Вопросы для опроса и обсуждения

- Опишите этапы жизненного цикла команды проекта?
- Какие конфликты возникают в команде проекта?
- Приведите примеры ролей в команде проекта?

Задание по проекту

18. Сформируйте команду проекта
19. Постройте матрицу ответственности

Типовые оценочные материалы по теме 6. Мониторинг, контроль и завершение проекта

Вопросы для опроса и обсуждения

- Какие этапы завершения проекта вы знаете?
- Как закрывать контракты?
- Каковы цели и содержание контроля проекта?
- Что такое мониторинг работ по проекту?
- Как измерить прогресс работ по проекту?
- Как управлять изменениями в проекте?

Задание по проекту

20. Разработка системы мониторинга проекта и реагирования на изменения внешней среды.
21. Разработка мероприятий по завершению проекта и выходу из него в случае отмены проекта.

Типовые оценочные материалы по теме 7. Управление рисками проекта

Вопросы для опроса и обсуждения

- Какие риски существуют в проекта?
- Как проводится идентификация рисков?
- Как оценить влияние рисков на параметры проекта?

Задание по проекту

22. Составьте реестр рисков
23. Проведите количественную оценку рисков проекта

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-2	Способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС-2.3	Способность в рамках разработки проекта выбирать оптимальные способы достижения поставленной цели, исходя из существующих ограничений

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-2.3	Самостоятельно разрабатывает и защищает проект любого типа	- Определяет основные параметры проекта (цели, сроки, команда, ресурсы, ограничения, контроль) - Предлагает адекватные способы привлечения (использования) ресурсов для реализации проекта

Промежуточная аттестация – экзамен (для очной формы обучения), зачет и экзамен (очно-заочная форма обучения). Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): компьютерное тестирование, устный ответ на вопросы к экзамену по билетам. Зачет принимается по результатам выполнения контрольной работы.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Типовые вопросы для подготовки к экзамену

1. Понятие проекта. Признаки проекта. Виды проектов.
2. Особенности проектного менеджмента. Процессы проекта.
3. Особенности проектного менеджмента. Стандарты проектного менеджмента.
4. Проект и продукт: содержание, критерии успешности.
5. Параметры (ограничения) проекта. Сбалансированность параметров проекта.
6. Заинтересованные лица проекта. Роли в проекте. Команда проекта.
7. Жизненный цикл проекта. Особенности стадий жизненного цикла проекта.
8. Стадия инициации проекта: «зачем» и «что». Проблема. Обоснование проекта. Проектная заявка (паспорт).
9. Стадия инициации проекта: анализ окружения проекта, анализ заинтересованных сторон, критерии успешности
10. Стадия планирования проекта: общий алгоритм планирования. Предметная область и границы проекта. Сводный план проекта.
11. Стадия планирования проекта: структурная декомпозиция работ проекта. Принципы декомпозиции.
12. Управление сроками в проекте: определение длительности работ. Методы управления сроками.
13. Управление ресурсами проекта: трудовые, материальные ресурсы.

14. Управление финансами проекта. Смета и бюджет. Показатели экономической эффективности проекта.
15. Оптимизация проекта по времени, ресурсам, финансам.
16. Управление рисками проекта. Понятие риска, виды риска. Оценка рисков.
17. Управление рисками проекта. Понятие риска. Стратегии управления рисками.
18. Управление контрактами и поставками в проекте. Варианты ценообразования.
19. Управление персоналом в проекте. Построение структуры, матрица распределения ответственности, коммуникации.
20. Выполнение проекта. Система контроля. Метод освоенного объема.
21. Выполнение проекта. Управление изменениями.
22. Завершение проекта: основные этапы. Приемка работ. Эксплуатация продукта.
23. Корпоративная система управления проектами. Проектный офис, его функции. Типы проектных офисов.
24. Классические и гибкие подходы к управлению проектами. Матрица Cinefin.

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru/mod/quiz/view.php?id=1633776 , тестирование проводится в компьютерном классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 28 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 90 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных

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

2. 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

3. 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

4. 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

5. 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

6. 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

7. 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

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

Задание для выполнения контрольной работы (для очно-заочной формы обучения).

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.

Шкала оценивания

85-100 баллов	- Может определить основные параметры проекта (цели, сроки, команда, ресурсы, ограничения, контроль) - Способен предложить адекватные способы привлечения (использования) ресурсов для реализации проекта - Сформулирована цель проекта - Дефрагментированы работы над проектом - Определена последовательность работ - Разработан сетевой график проекта - Определены работы критического пути проекта - Определены профессиональные и характерологические требования к кандидату в команду проекта - Используются основные инструменты подбора персонала - Используются методы оценки кандидата в команду проекта - Способен разработать систему мотивации команды проекта - Определены показатели, участвующие в расчете эффективности проекта - Использованы адекватные инструменты для расчета эффективности проекта - Определены факторы, влияющие на эффективность проекта - Рассчитано влияние факторов на эффективность проекта (чувствительность проекта) - Способен разработать документы по шаблонам Международного Стандарта Управления Проектами ISO 215000:2012 - Способен разработать документы из Общего Стандарта Управления проектами (ОСУП) - Способен разработать документ из Офиса Управления Проектом (ОУП) - Способен определить основные бизнес-процессы в рамках проекта (сформулировать цели бизнес-процессов, определить этапы) - Способен определить критерии для отбора участников проекта - Способен читать сетевой график проекта (определить узловые точки) - Способен разработать системы контроля использования трудовых,

	материальных и информационных ресурсов проекта
84-70 баллов	- Может определить почти все основные параметры проекта (цели, сроки, команда, ресурсы, ограничения, контроль). - Способен предложить адекватные способы привлечения (использования) ресурсов для реализации проекта, но не все. - Сформулирована цель проекта, но не очень точно. - Дефрагментированы работы над проектом, но дефрагментация недостаточно детальная. - Определена последовательность работ с отдельными отклонениями. - Разработан сетевой график проекта с отдельными ошибками. - Определены работы критического пути проекта, но длительность пути рассчитана ошибочно. - Определены профессиональные и характерологические требования к кандидату в команду проекта, но часть требований упущена или есть излишние требования. - Используются почти все основные инструменты подбора персонала, но с некоторым упущением. - Используются большая часть методов оценки кандидата в команду проекта. - Способен разработать систему мотивации команды проекта, но есть отдельные упущения. - Определена большая часть показателей, участвующих в расчете эффективности проекта. - Использованы почти все адекватные инструменты для расчета эффективности проекта, но не все. - Определены факторы, влияющие на эффективность проекта, но не все. - Рассчитано влияние большинства факторов на эффективность проекта (чувствительность проекта). - Способен разработать большую часть документов по шаблонам Международного Стандарта Управления Проектами ISO 215000:2012. - Способен разработать большую часть документов из Общего Стандарта Управления проектами (ОСУП) - Способен разработать большую часть документов из Офиса Управления Проектом (ОУП) - Способен определить почти все основные бизнес-процессы в рамках проекта (сформулировать цели бизнес-процессов, определить этапы). - Способен определить критерии для отбора участников проекта, но не полностью - Способен разобраться в сетевом графике проекта (определить узловые точки). - Способен разработать системы контроля использования трудовых, материальных и информационных ресурсов проекта
69-55 баллов	- Может определить некоторые футдаментальные параметры проекта; - Способен предложить несколько способов привлечения ресурсов для реализации проекта; - Способен сформулировать цель проекта, но недостаточно конкретно; - Работы над проектом дефрагментированы условно; - Большая часть последовательности работа выстроена верно; - Понимает основные принципы построения сетевого графика проекта;

	- Способен определить большую часть работ критического пути проекта; - В общих чертах умеет формулировать профессиональные и характерологические требования к кандидату в команду проекта; - Есть общие знания об основных инструментах подбора персонала; - Способен разработать простейшие системы мотивации команды проекта; - Разбирается в понятии «эффективность проекта», умеет частично проводить рассчеты эффективности; - Способен изучить документы по шаблонам Международного Стандарта Управления Проектами ISO 215000:2012; - Способен изучить документы из Общего Стандарта Управления проектами (ОСУП); - Способен изучить документ из Офиса Управления Проектом (ОУП); - Способен определить некоторые бизнес-процессы в рамках проекта (сформулировать цели бизнес-процессов, определить этапы); - Способен определить некоторые критерии отбора участников проекта; - Способен читать сетевой график проекта; - Способен разработать системы контроля использования трудовых, материальных и информационных ресурсов проекта.
Менее 55 баллов	- Не может определить фундаментальные параметры проекта; - Не способен предложить способы привлечения ресурсов для реализации проекта; - Не способен сформулировать цель проекта; - Не умеет дефрагментировать работы проекта; - Не понимает основные принципы построения сетевого графика проекта; - Не способен определить критический путь проекта; - Не умеет формулировать профессиональные и характерологические требования к кандидату в команду проекта; - Нет знаний знания об основных инструментах подбора персонала; - Не способен разработать системы мотивации команды проекта; - Не разбирается в понятии «эффективность проекта», не умеет проводить рассчеты эффективности; - Не разбирается в документах по шаблонам Международного Стандарта Управления Проектами ISO 215000:2012; - Не разбирается в документах из Общего Стандарта Управления проектами (ОСУП); - Не разбирается в документах из Офиса Управления Проектом (ОУП); - Не способен сформулировать бизнес-процессы в рамках проекта (сформулировать цели бизнес-процессов, определить этапы); - Не способен определить критерии отбора участников проекта; - Не разбирается в системах контроля трудовых, материальных и информационных ресурсов проекта.

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	Зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено

55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	Не зачтено

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Необходимо обязательно разобраться в терминологии дисциплины «Управление проектами» и понимать структуру дисциплины.

Для лучшего освоения материала необходимо до занятия прочитать соответствующую литературу, изучить предлагаемые преподавателем материалы и информацию по изучаемым проектам.

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде разбора кейсов, дискуссий, группового/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины «Теория организации» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература

1. Зуб, А. Т. Управление проектами : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 422 с. — (Бакалавр. Академический курс. — URL: https://urait.ru/bcode/432818
2. Ньютон Р. Управление проектами от А до Я: пер. с.англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2019. http://www.iprbookshop.ru/epd-reader?publicationId=8235Поляков, Н. А. Управление инновационными проектами : учебник и практикум для вузов / Н. А. Поляков, О. В. Мотовилов, Н. В. Лукашов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 330 с. — (Высшее образование). — URL: https://urait.ru/bcode/468930
3. Проектное управление в органах власти: учебник и практикум для вузов / Н. С. Гегедюш [и др.] ; ответственный редактор Н. С. Гегедюш. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 186 с. — (Высшее образование). — URL: https://urait.ru/bcode/447869
4. Проектный менеджмент: базовый курс: учебник / под ред.С.А. Полевого. – М.: КНОРУС, 2021.
5. Управление проектами : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. И. Балашов, Е. М. Рогова, М. В. Тихонова, Е. А. Ткаченко ; под общей редакцией Е. М. Роговой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 383 с. URL: https://urait.ru/bcode/431784

6.2. Дополнительная литература

1. Белый Е.М. Управление проектами: конспект лекций. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. http://www.iprbookshop.ru/epd-reader?publicationId=70287
2. Лыскова И.Е. Управление проектами: учебник. – М.: КНОРУС, 2020
3. Мазур И.И. Управление проектами : учебное пособие : допущено М-вом образования и науки Российской Федерации для студентов, обучающихся по специальности "Менеджмент организации" - М. : Омега-Л, 2013.

4. Первушин, В. А. Практика управления инновационными проектами. Учебное пособие / В.А. Первушин. - М.: Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2015. - 208 с.

5. Управление проектной командой. / А.В. Селюк, С.С. Денисова; Тюм. гос. ун-т. - Тюмень : Изд-во ТюмГУ, 2013. - 216 с.

6. A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide) Sixth Edition and Agile Practice Guide. - Project Management Institute, 2017.URL.:http://www.pmi.org

7. Забродин Ю., Михайличенко А., Саруханов А., Шапиро В., Ольдерогге Н. Управление инвестиционными программами и портфелями проектов. М.: Изд. «Дело» РАНХиГС, 2010 г., 576 с.

8. Круглов М.Г. Инновационный проект. Управление качеством и эффективностью: науч. изд. М.: "Дело" РАНХиГС, 2011 – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/50997.html

9. Каппелс, Томас М.Финансово-ориентированное управление проектами: пер. с англ. – М.: Олимп-Бизнес, 2008. - 383 с.

10. Кемп С. Управление проектами. Без мистики: пер. с англ - М.: Гиппо, 2010. – 372 с.

11. *Зуб, А. Т.* Управление проектами : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 397 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17500-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/533205 (дата обращения: 19.03.2024).

12. Павлов, А. Н. Управление проектами на основе стандарта PMI PMBOKR. Изложение методологии и опыт применения [Электронный ресурс] / А. Н. Павлов. - 4-е изд. - М. : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2014. - 271 с.

13. Полковников А. В. Управление коммуникациями проекта // Статья — http://www.projectmanagement.ru/mup.asp?mupid=22.

14. Процессы управления и участники проекта // Статья. — http://www.pmonline.ru/pm/processes/.

15. Процессы управления проектами // Интернет-портал «ITeam». — Статья. — http ://www. iteam.ru/publications/proj ect/section3 6/article3 3 7/.

16. Разработка и внедрение системы управления проектами в ОАО "Ростелеком" // Статья. —http://www.pmconsult.ru/service/list.html?pageid=13

17. Руководство к своду знаний по управлению проектами (Руководство PMBOK). A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide). — М.: Институт Управления Проектами, Project Management Institute, 2004.

18. Троцкий М. Управление проектами / М. Троцкий, Б. Груча, К. Огонек; пер. с пол. – М.: Финансы и статистика, 2011. - 301 с.

19. Фунтов В.Н. Проектный менеджмент в развитии предприятия. «Транспортное дело России». №6, 2008, 26-31.

20. Харпер-Смит П., Дерри С. Управление проектами: пер. с англ.-М.: Инфра-М, 2011.-240 с.

6.3 Нормативные правовые документы.

1. Шаблоны Международного Стандарта Управления Проектами ISO 21500:2012. https://www.iso.org/standard/50003.html

6.4 Интернет-ресурсы:

1. Тренинговый центр Сафонов и партнеры. Обучение управлению проектами. http://sofonov.ru/

2. Сайт Афанасьева Федора, тренера по внедрению проектного управления. http://afanasev.pro/

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

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.
_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.21 Стратегический менеджмент
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

д.э.н, профессор, профессор кафедры
менеджмента ИБДА М.В. Савельева

к.э.н., доцент, доцент кафедры
экономики и менеджмента
Челябинского филиала РАНХиГС С.Р. Абрамкина

заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Е.А. Терещук

Рабочая программа дисциплины «***Стратегический менеджмент»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Стратегический менеджмент»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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....6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 8

5.Методические материалы по освоению дисциплины....20

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интер .21

6.1 Основная литература 21

6.2. Дополнительная литература....21

6.3.Нормативные правовые документы 22

6.4 Интернет-ресурсы 22

6.5 Иные источники ....**Ошибка! Закладка не определена.**

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 22

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

Дисциплина **Б1.О.21 Стратегический менеджмент** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКо ОС-2	Способен оценивать и учитывать факторы внешней среды бизнеса для повышения конкурентоспособности организации	ПКо ОС-2.2.	формирование навыка выявления и оценки факторов внешней среды, определяющих стратегические конкурентные преимущества организации
ПКо ОС-5	Способен осуществлять оценку конкурентных преимуществ организации при разработке и реализации стратегии организации	ПКо ОС-5.1	освоение знаний и навыков стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности .

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Выявляет стратегические конкурентные преимущества организации	ПКо ОС-2.2.	***<u>На уровне знаний</u>*** - знать факторы внешней среды организации - знать виды конкурентных преимуществ организации ***<u>На уровне умений:</u>*** - уметь выявлять факторы внешней среды организации -уметь оценить влияние факторов внешней среды на формирование конкурентных преимуществ организации ***<u>На уровне навыков</u>*** - демонстрировать навык определения факторов внешней среды и оценки их влияния на конкурентные преимущества организации
	ПКо ОС – 5.1	***<u>На уровне знаний</u>*** - знать методы стратегического анализа; - понимать последовательность разработки

		стратегии организации - называть факторы конкурентоспособности организации ***<u>На уровне умений:</u>*** - уметь формулировать миссию организации; - определять стратегические цели организации; - собирать и анализировать информации для STEP, SWOT-анализа; - выявлять конкурентные преимуществ организации; - определять наиболее эффективную конкурентную стратегию организации; - выявлять меры по реализации стратегии организации. ***<u>На уровне навыков:</u>*** - определять миссию организации - разрабатывать стратегические цели организации; - проводить анализ конкурентных преимуществ организации; - проводить STEP, SWOT-анализы - разрабатывать конкурентную стратегию организации - разрабатывать меры по реализации стратегии организации

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 4 з.е., 144 ак.часов, 108 астрономический час.

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

- ✓ очная форма обучения –135 час, в том числе:
- лекционные занятия – 18 часов
- практические занятия – 18 часа
- консультация – 1,5 часа

Самостоятельная работа студентов – 70,5 часа.

Контроль – 27 часов.

- ✓ очно-заочная форма обучения - 135 час, в том числе:
- лекционные занятия – 6 часа;
- практические занятия –12 часов
- консультация – 1,5 часа;

Самостоятельная работа студентов – 81,75 часа.

Контроль – 33,75 часов.

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

- ✓ очная форма обучения – 180 час, в том числе:
- лекционные занятия – 24 часа
- практические занятия – 24 часа
- консультация – 2 часа

Самостоятельная работа студентов –94 час.
Контроль – 36 часов.

✓ очно - заочная форма обучения - 180 часа, в том числе:

- лекционные занятия – 8 часов;
- практические занятия – 16 часов
- консультация – 2 часа;

Самостоятельная работа студентов – 109 часов.
Контроль – 45 часов.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.О.21 Стратегический менеджмент: очная форма – 3 курс 6 семестр, очно-заочная форма – 4 курс, 7 семестр;

дисциплина *опирается на* знания, умения, навыки, полученные в ходе изучения дисциплин Б1.О.06.01Микроэкономика, Б1.О.06.02 Макроэкономика, Б1.О.09 Теория организации, Б1.О.07 Общий менеджмент, Б1.О.11. Внешняя среда бизнеса

форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен и курсовая работа.

3. Содержание и структура дисциплины

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	Сущность и становление стратегического менеджмента	13	2		2		9	О
Тема 2	Формирование миссии и стратегических целей	15	2		4		9	ПЗ
Тема 3	Стратегический анализ среды управления	16	4		2		10	ПЗ
Тема 4	Анализ конкурентных преимуществ	14	2		2		10	К
Тема 5	Конкурентные стратегии	16	4		2		10	К
Тема 6	Стратегическое партнерство	13	2		2		9	О
Тема 7	Стратегическое распределение функций	13	2		2		9	О
Тема 8	Стратегическое планирование	15	2		4		9	К
Тема 9	Реализация стратегии	14	2		2		10	К
Тема 10	Стратегический контроль	13	2		2		9	О
	Консультация	2						
Промежуточная аттестация		36						Экзамен, курсовая работа
Всего:		**180**	**24**		**24**		**94**	**36**

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости:*

Опрос (О), Практическое задание(ПЗ),Кейс (К)

Очно-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	Сущность и становление стратегического менеджмента	12			2		10	О
Тема 2	Формирование миссии и стратегических целей	13	2				11	ПЗ
Тема 3	Стратегический анализ среды управления	15	2		2		11	ПЗ
Тема 4	Анализ конкурентных преимуществ	13			2		11	К
Тема 5	Конкурентные стратегии	15	2		2		11	К
Тема 6	Стратегическое партнерство	13			2		11	О
Тема 7	Стратегическое распределение функций	13			2		11	О
Тема 8	Стратегическое планирование	13			2		11	К
Тема 9	Реализация стратегии	13	2				11	К
Тема 10	Стратегический контроль	13			2		11	О
	Консультация	2						
Промежуточная аттестация		45						Экзамен, курсовая работа
Всего:		**180**	**8**		**16**		**109**	**45**

Содержание дисциплины

Тема 1. Сущность и становление стратегического менеджмента

Стратегия и стратегическое управление. Объекты, субъекты и уровни стратегического управления. Управление функционирование и развитием. Основоположники современной теории.

Тема 2. Формирование миссии и стратегических целей

Формулировка миссии. Цели и стратегические приоритеты. Цели и критерии развития городов и регионов

Тема 3. Стратегический анализ среды управления

Внешняя и внутренняя среда управления. STEP-анализ организации. SWOT-анализ организации

Тема 4. Анализ конкурентных преимуществ

Теории конкурентоспособности и основные конкурентные силы**.** Центральная компетенция и цепочка стоимости**.** Конкурентные преимущества организаций

Тема 5. Конкурентные стратегии

Конкурентные стратегии в условиях совершенной и несовершенной конкуренции: Стратегия низких издержек. Стратегия дифференциации. Стратегия сегментации. Стратегия дифференциации рынка. Конкурентные стратегии фирм-лидеров.

Тема 6. Стратегическое партнерство

Стратегическое партнерство: сущность, этапы построения. Партнерство со стейкхолдерами: CRM, SRM.

Тема 7. Стратегическое распределение функций

Динамика распределения функций и партнерство. Инсорсинг. Аутсорсинг. Сетевые организации. Оболочечные фирмы. Франчайзинг. Международное партнерство организаций

Тема 8. Стратегическое планирование

Виды планирования .Стратегическое планирование. Бизнес-план

Тема 9. Реализация стратегии

Сущность процесса реализации стратегии. Ресурсы. Организационная культура. Организационная структура. Персонал.

Тема 10. Стратегический контроль

Сущность стратегического контроля. Этапы стратегического контроля. Задачи стратегического контроля. Результативность и эффективность. Методы контроля. Современные тенденции развития стратегического контроля. Бенчмаркинг.

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

В ходе реализации дисциплины Б1.О.21 **Стратегический менеджмент** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1 Сущность и становление стратегического менеджмента	Опрос
Тема 2 Формирование миссии и стратегических целей	Практическое задание
Тема 3 Стратегический анализ среды управления	Практическое задание
Тема 4 Анализ конкурентных преимуществ	Кейс
Тема 5 Конкурентные стратегии	Кейс
Тема 6 Стратегическое партнерство	Опрос
Тема 7 Стратегическое распределение функций	Опрос
Тема 8 Стратегическое планирование	Кейс
Тема 9 Реализация стратегии	Кейс
Тема 10 Стратегический контроль	Опрос

Форма промежуточной аттестации – экзамен и курсовая работа. Экзамен проводится в форме компьютерного тестирования. Выполнение и защита курсовой работы

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Вопросы для проведения опроса:

1. Концепция корпоративной стратегии К.Эндрюса
2. Концепция школы планирования
3.Концепция конкурентных стратегий М.Портера
4. Ресурсная концепция
5.Современные концепции СМ (концепция тотального управления качеством; концепция совершенствования и реинжиниринга бизнес процессов; концепция электронной коммерции; концепция методологий Balanced Scorecard, EVA, ABC)

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Практическое задание «Миссия и цели организации».

Цель – научиться определять миссию организации и ставить цели организации. Задание: выбрать организацию, определить сферу деятельности, сформулировать миссию организацию согласно критериям, сформулировать главную стратегическую цель организации и декомпозировать цели согласно основным направлениям деятельности

Типовые оценочные материалы по теме 3

Практические задания «Анализ среды организации»:

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. Провести отраслевой анализ
6. Провести анализ 5 сил конкуренции по М. Портеру

Типовые оценочные материалы по теме 4

Типовые кейсы:

1. «Малинка» — торговая сеть, объединяющая более 200 универсамов, оборот которых составляет свыше 700 млн. долл.

Концепция бизнеса «Малинка» отражена в ее названии. Речь идет о пяти «базовых выгодах», которые магазины сети намерены предоставить покупателю. Формулировки не блещут оригинальностью: поддержание низких цен, удобное расположение универсамов, оптимальный ассортимент товаров, гарантии качества продукции, качественное и профессиональное обслуживание покупателей.

По разнообразию ассортимента «Малинка» продолжает уступать супермаркетам «для среднего класса». Но это тоже следствие приверженности принципу работать для большинства в этой стране.

Избранная стратегическая ориентация накладывает на выбор средств извлечения прибыли существенные ограничения. Понятно, что «Малинка» пытается выжать максимально возможный доход с каждого квадратного метра торговой площади. За счет оптимального расположения товаров, включения в ассортимент не залеживающихся на полках продуктов повседневного спроса, сдачи в аренду свободных торговых площадей, размещения платной рекламы на каждом удобном месте: на стенах, потолке, прилавках, на кассовой ленте, на одежде торгового персонала. Единственно, что недопустимо для «Малинки» ради большей выручки, — это увеличить наценку: она в среднем составляет 10—12% (в обычных супермаркетах около 40%).

Основной резерв извлечения прибыли и экономии в «Малинке» состоит в жестко прописанных правилах внутреннего распорядка. Расписано буквально все, вплоть до количества слов, необходимых и достаточных в деловом общении. В фирме разработан глоссарий для сотрудников, состоящий из 200 терминов.

До секунд разработаны нормативы погрузочно-разгрузочных работ автотранспорта в магазинах.

В рекомендациях по расстановке продуктов в торговом зале учтены мельчайшие детали поведения потребителей: каков обычный маршрут покупателей по залу, идет он в одиночку или с женщиной

(мужчиной), с ребенком; под каким углом падает взгляд покупателя на продукт и захочет ли он за ним тянуться.

В «Малинке» работают над тем, чтобы сбои в «микросхеме» не происходили по вине человеческого фактора. Так, кассир здесь получает в несколько раз (!) больше, чем в прочих известных сетях страны. Недаром на каждое вакантное место в компании претендуют не менее 25 человек. Но зарплата отнюдь не единственная форма культивирования чувства преданности делу корпорации. В «Малинке» существуют типовое обучение персонала и типовая культура.

В программе обучения обязательна лекция об истории компании, где рассказывается о ее успехах и объясняются их причины.

Вопросы:

1) Что является основным конкурентным преимуществом компании «Малинка»?
2) По каким критериям оцениваются бизнес-процессы в «Малинке»
3) Как осуществляются в компании обучение, мотивация и использование персонала?
4) Каковы ключевые факторы успеха «Малинки»?

2. Ростокинская меховая фабрика «Труд» (ныне «Русский мех») была одним из самых богатых эффективных предприятий Москвы.

Во время кризиса акционеры «Русского меха» созрели для решительных действий. Они поняли, что перестановка фигур на самом предприятии ничего не дает, и решили пригласить новую команду менеджеров со стороны. Новые менеджеры поставили перед собой задачи: ввести профессиональное управление финансами, персоналом; наладить постоянные поставки качественного сырья; внедрить мировые технологии выделки меха и пошива; осуществлять современный маркетинг.

Кризис дал меховщикам возможность начать борьбу с импортерами, занимавшими львиную долю рынка (по оценкам департамента легкой промышленности Минэкономики — 85%). Норковая шуба от «Русского меха» в фирменном магазине стоит примерно 100тыс, руб., а импортные (в ГУМе, ЦУМе или «Охотном Ряду») — в среднем 120-140тыс. руб. На рынках шубы хотя и подешевели (до 80—90 тыс.), но уже меньше привлекают массового покупателя из-за невысокого качества меха. Для «Русского меха» «качество» — ключевое слово.

Модели коллекций «Русского меха» или создаются собственными дизайнерами, или покупаются у итальянских.

Чтобы предприятие было рентабельным, нужно быстро расширять производство.

Один из резервов роста производства — пошив спецодежды, в том числе для госструктур. Хотя платят по госзаказам не всегда исправно, «Русский мех» старается сохранить за собой эту нишу и участвует во всех тендерах на поставку меховых изделий силовикам. Более выгодными для «Русского меха» являются контракты с нефтяниками, газовиками, авиакомпаниями и МЧС. Еще одно перспективное направление — услуги: чистка и хранение меховых изделий, подгонка одежды. Более гибкой стала финансовая политика. «Русский мех» начал активнее работать с кредитами банков, что прежнее руководство делать просто опасалось. Предприятие-то сезонное: закупка сырья должна осуществляться в сжатые сроки, когда можно получить качественные шкурки по дешевой цене.

Получать кредиты, чтобы открывать фирменные магазины в Европе, — такая цель имеется у руководителей ожившего гиганта.

Вопросы:

1) Какие сильные и слабые стороны имеет компания «Русский мех»?
2) Создания каких конкурентных преимуществ добивается организация?
3) Какова стратегия внешнеэкономической деятельности компании?

Типовые оценочные материалы по теме 5

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:

1. Оцените деятельность компании
2. Предложите стратегию развития компании

Типовые оценочные материалы по теме 6.

Вопросы для проведения опроса:

1. В чем заключается суть партнерства организаций?
2. Какие выделяются этапы построения стратегического партнерства?
3. Назовите принципы стратегического партнерства.
4. В чем заключается сущность CRM?
5. Что представляет собой SRM?

Типовые оценочные материалы по теме 7.

Вопросы для проведения опроса:

1. Что представляют собой инсорсинг и аутсорсинг?

2. Каковы основные характеристики инсорсинга и аутсорсинга?
3. Каковы преимущества и недостатки аутсорсинга?
4. Что представляет собой сетевая организация?
5. Каковы ее основные характеристики?
6. В чем заключается роль менеджера в сетевой организации?
7. Что представляет собой оболочечная организация?
8. В чем ее преимущества и недостатки?
9. Что такое франчайзинг?
10. Какие виды франчайзинга выделяются?
11. Какова последовательность осуществления международного партнерства?

Типовые оценочные материалы по теме 8

1) Что общего и в чем различия между стратегией и стратегическим планом?
2) Выделите различия стратегических и тактических планов.
3) Из каких элементов состоит цикл стратегического планирования?
4) Почему стратегическое планирование – это непрерывный процесс?
5) Что такое бизнес-план? Каковы его ключевые составляющие?

Типовые оценочные материалы по теме 9

Типовой кейс «Проведение организационных изменений при реализации стратегии»

Руководство японской компании «Омрон Татеиси» осуществило целый ряд организационных изменений, чтобы ликвидировать «заболевание», которое было названо синдромом большого бизнеса.

Синдром большого бизнеса можно распознать по таким симптомам, как: крайне централизованный и разбухший управленческий аппарат; всеохватывающая система специальных форм и процедур для принятия обычных, повседневных решений; рост числа всякого рода совещаний для выработки таких решений и передача возникающих проблем из одного отдела в другой и обратно. Окончательное решение откладывается до бесконечности, поскольку каждый администратор стремится избежать ответственности. Взаимодействие подразделений внутри компании заметно ослабло. Например, когда товарные запасы неимоверно разбухли, то даже конкретные требования «сократить запасы» не могли принести желаемого эффекта. Значительно уменьшилась реакция и на требования рынка. Компания стала медленнее реагировать на запросы клиентов. Увеличилось время выполнения заказов.

Руководство применило следующий способ «лечения болезни». Компания должна вести себя таким образом, будто каждый из ее отделов является маленьким самостоятельным бизнесом. Для того чтобы каждый проникся духом изменений, были избраны три лозунга, которые повторяли на каждом шагу: «Продает каждый», «Реагировать немедленно», «Действовать молниеносно». Две главные идеи лежали в основе плана организационных изменений: приблизить руководство компании к реальным условиям работы и создать в разумных пределах несколько предприятий, которым можно было бы предоставить полную самостоятельность и которые действовали бы в рамках компании как отдельные небольшие фирмы.

Задание:

1. Какой стиль проведения изменений может быть предложен?
2. Какие методы преодоления сопротивления организационным изменениям будут уместны в данном случае?
3. Такие организационные преобразования, очевидно, потребуют изменения культуры. Какие предложения в этой области вы можете внести?

Типовые оценочные материалы по теме 10

Вопросы для проведения опроса:

1) Что представляет собой стратегический контроль
2) Каковы методы контроля?
3) Назовите современные тенденции развития контроля.
4) В чем заключается бенчмаркинг?

Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКо ОС-2	Способен оценивать и учитывать факторы внешней среды бизнеса для повышения конкурентоспособности организации	ПКо ОС-2.2.	формирование навыка выявления и оценки факторов внешней среды, определяющих стратегические конкурентные преимущества организации
ПКо ОС-5	Способен осуществлять оценку конкурентных преимуществ организации при разработке и реализации стратегии организации	ПКо ОС-5.1	освоение знаний и навыков стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности .

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКо ОС-2.2.	Способен выявлять стратегические конкурентные преимущества организации с учетом факторов внешней среды	- знает факторы внешней среды организации - знает виды конкурентных преимуществ организации - умеет выявлять факторы внешней среды организации -умеет оценить влияние факторов внешней среды на формирование конкурентных преимуществ организации - демонстрирует навык определения факторов внешней среды и оценки их влияния на конкурентные преимущества организации
ПКо ОС-5.1	Способен применять навык стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации для обеспечения ее конкурентоспособности	- знает методы стратегического анализа; - понимает последовательность разработки стратегии организации - называет факторы конкурентоспособности организации - умеет формулировать миссию организации; - определяет стратегические цели организации; - собирает и анализирует информации для STEP, SWOT-анализа; - выявляет конкурентные преимуществ организации;

		- определяет наиболее эффективную конкурентную стратегию организации; - выявляет меры по реализации стратегии организации. - определяет миссию организации - разрабатывает стратегические цели организации; - проводит анализ конкурентных преимуществ организации; - проводит STEP, SWOT-анализы - разрабатывает конкурентную стратегию организации - разрабатывать меры по реализации стратегии организации

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Экзамен сдается в виде компьютерного 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.

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

Задание на курсовую работу

Тема: Разработка стратегии развития ООО (АО, ПАО, ИП и др) «Название компании»

Объект – организация.

Предмет – процесс разработки стратегии развития компании

Цель работы – разработать стратегию развития ООО (АО, ПАО, ИП и др) «Название компании» на основе анализа внутренней и внешней среды организации

Структура курсовой работы

Содержание

Введение (актуальность, цель, задачи, предмет и объект исследования, методы исследования, разработанность темы в литературе, структура работы)

Глава 1 . Теоретический анализ разработки стратегии развития организации

Можно проанализировать следующие вопросы: что есть стратегия, необходимость разработки стратегии, виды стратегий, этапы разработки стратегий, суть стратегического менеджмента, оценка эффективности стратегий и т.п.

В главе 2-3 параграфа

Глава 2. Анализ среды организации

2.1. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.

Дать общую характеристику организации (форма собственности, место расположения, профиль, вид экономической деятельности по ОКВЭД, отрасль, продукция (услуги)). Определить цель организации и ее миссию (дать характеристику существующей миссии: соответствие требованиям, тип миссии). Дать экономическую характеристику организации. Организационная структура фирмы. Должностные обязанности руководителей. Аудит персонала. Методы управления и стиль руководства.

2.2. Общий анализ среды организации

PEST. Определить тип внешней среды. Матричное позиционирование возможностей и/или угроз внешней среды. Отраслевой анализ (стадия жизненного цикла отрасли, ключевые факторы успеха, барьеры вступления в отрасль). Продуктовые границы рынка (наличие товаров-субститутов). Емкость рынка. SWOT-анализ.

2.3. Анализ основных стейкхолдеров фирмы

Портрет потребителя. Анализ поставщиков. Взаимодействие с органами власти и обществом (участие в государственных программах, государственных закупках, социальная ответственность компании).

2.4. Конкурентные позиции организации на рынке

Карта стратегических групп конкурентов. Многоугольник конкурентоспособности. Анализ 5 сил М. Портера. Доля рынка (круговая диаграмма)

2.5. Выбор стратегии развития фирмы

Выбор стратегии по любой матрице (матрица «продукт-рынок», матрица БКГ, матрица Мак-Кинси и др). Древо целей по реализации стратегии. Анализ рисков реализации стратегии (риски – мероприятия по преодолению рисков). Ожидаемые эффекты в результате реализации стратегии (с прогнозными цифрами)

Заключение

Список литературы (не менее 10 источников, не старше 5 лет).

Приложения

Объем курсовой работы – 40-50 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 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.

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

5.Методические материалы по освоению дисциплины

Промежуточная аттестация по дисциплине включает экзамен и защиту курсовой работы.

Защита курсовой работы предшествует экзамену и проводится на зачетной неделе.

Защита курсовой работы предусматривает предоставление студентами курсовой работы в распечатанном виде, а также выступление студентов с докладами и презентациями по соответствующей теме.

Экзамен проводится в письменной форме, в виде ответа на экзаменационный вопрос.

На экзамен отводится 2 академических часа.

Результаты объявляются на третий рабочий день после проведения экзамена. В этот же день возможен показ работ и получение обратной связи от преподавателя.

Обучение по дисциплине «Стратегический менеджмент» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические работы) и самостоятельной работы обучающихся. Семинарские занятия дисциплины Стратегический менеджмент предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий, описанных в п.4.3.1. С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к семинарским занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов 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. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные

результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1 Основная литература

1. Абрамов, В. С. Стратегический менеджмент в 2 ч. Часть 1. Сущность и содержание : учебник и практикум для вузов / В. С. Абрамов, С. В. Абрамов ; под редакцией В. С. Абрамова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.
2. Акмаева, Р.И. Стратегический менеджмент : учебное пособие / Р.И. Акмаева – Москва: Русайнс, 2020. — 256 с.
3. Голубков, Е. П. Стратегический менеджмент : учебник и практикум для вузов / Е. П. Голубков. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 290 с.
4. Ляско, А.К. Стратегический менеджмент: современный учебник [Электронный ресурс]:учеб. — Электрон. дан. — Москва: Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2013. https://e.lanbook.com/book/74828
5. Антонов, Г.Д. Стратегическое управление организацией [Текст]: учебное пособие / Г.Д. Антонов, О.П. Иванова, В.М. Тумин. - М.: Инфра-М, 2019. - 239 с.: ил. - (Высшее образование: Бакалавриат).
6. Иванов П.В. Современный стратегический анализ [Текст] : учебное пособие / под ред. П.В. Иванова. - Ростов н/Д. : Феникс, 2019. - 589 с. : ил. - (Высшее образование)
7. 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».**
8. *Попов, С. А.* Актуальный стратегический менеджмент. Видение — цели — изменения : учебно-практическое пособие / С. А. Попов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 447 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01109-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535436 (дата обращения: 19.03.2024)

6.2. Дополнительная литература

1. В. Чан Ким, Рене Моборн. Стратегия голубого океана. Как найти или создать рынок, свободный от других игроков : [рус.]. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2019. – 336 с.
2. Фомичев, А.Н. Стратегический менеджмент [Текст]: учебник для вузов. - М.: Дашков и К, 2014. - 468 с.
3. Маркова, В. Д. Стратегический менеджмент: понятия, концепции, инструменты принятия решений : справочное пособие / В.Д. Маркова, С.А. Кузнецова. — Москва : ИНФРА-

М, 2023. — 320 с. — (Справочники ИНФРА-М). - ISBN 978-5-16-009860-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1907577 (дата обращения: 19.03.2024).

4. *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 редакцией В. С. Абрамова. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 270 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7127-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/420919 (дата обращения: 19.03.2024)

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»

6. Зуб, А. Т. Стратегический менеджмент : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2021. — 375 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03013-6. – Режим доступа: https://urait.ru/book/strategicheskiy-menedzhment-412846 - ЭБС «Юрайт».

7. Малюк, В. И. Стратегический менеджмент. Организация стратегического развития : учебник и практикум для вузов / В. И. Малюк. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 361 с.

6.3.Нормативные правовые документы

1.Гражданский кодекс Российской Федерации // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

6.4 Интернет-ресурсы

- http://www.12manage.com
- https://hbr.org/
- http://www.garyhamel.com/
- http://www.tlainc.com/
- http://www.skyrme.com/

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО

Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.О.22 Правоведение
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности
квалификация

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):
Ст.преподаватель кафедры
публичного права Е.В. Васильева

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Е.А. Терещук

Рабочая программа дисциплины «***Правоведение»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Правоведение»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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……..….4

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)…… 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 справоведениечные системы…….....17

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

1.1. Дисциплина «Правоведение» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-10	Способен использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	УК ОС-10.1	Способность интерпретировать и применять нормативно-правовые акты в профессиональной деятельности
УК ОС - 11	Способен идентифицировать проявления экстремизма и участвовать в принятии профилактических мер, направленных на предупреждение экстремистской, в том числе террористической деятельнотси	УК ОС-11.1	способность определять проявления экстремизма

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

ОТФ/ТФ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Владение основами правоведения	УК ОС-10.1	**на уровне знаний:** • знает основные правовые документы, регулирующие различные сферы деятельности **на уровне умений:** • интерпретирует правовые документы • понимает возможности применения нормативно-правовых актов в профессиональной деятельности **на уровне навыков:** • владеет навыком идентификации норм права применительно к профессиональной деятельности

	УК ОС-11.1	**на уровне знаний:** • знает проявления экстремистской деятельности **на уровне умений:** • понимает возможности применения нормативно-правовых актов для профилактики экстремистской деятельности **на уровне навыков:** владеет навыком идентификации норм права применительно к профилактике экстремистской деятельности

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., 108 ак.часов, 81 астрономический час.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся очной формы обучения с преподавателем – 24 ак.ч. (36 астр.ч.), в том числе 16 ак.ч. (12 астр.ч.) лекций и 16 ак.ч. (12 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 76 ак.ч. (57 астр.ч.)

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся очно-заочной формы обучения с преподавателем – 12 ак.ч. (9 астр.ч.), в том числе 4 ак.ч. (3 астр.ч.) лекций и 8 ак.ч. (6 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 96 ак.ч. (72 астр.ч.)

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

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: зачет

3. Содержание и структура дисциплины

№ 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	18	2		2		14	О
Тема 2.	Формы государства	18	2		2		12	
Тема 3.	Система права и его формы	18	4		4		12	О
Тема 4	Конституционное право	18	2		2		12	О
Тема 5.	Правовое государство и гражданское общество	18	2		2		12	Д
Тема 6.	Правовой статус человека и	18	4		4		14	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		
	гражданина							
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		**108**	**16**		**16**		**76**	

№ 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		
Очно-заочная форма обучения								
Тема 1.	Теория государства и права	18	1		1		15	О
Тема 2.	Формы государства	17			1		17	
Тема 3.	Система права и его формы	18	1		2		17	О
Тема 4	Конституционное право	20	1		1		17	О
Тема 5.	Правовое государство и гражданское общество	17			1		15	Д
Тема 6.	Правовой статус человека и гражданина	18	1		2		15	О
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		**108**	**4**	**0**	**8**	**0**	**96**	

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.

2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины Б1.О.22 Правоведение используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Теория государства и права	Опрос
Тема 2. Формы государства	Опрос
Тема 3. Система права и его формы	Опрос
Тема 4. Конституционное право	Опрос
Тема 5. Правовое государство и гражданское общество	Диспут

Тема 6. Правовой статус человека и гражданина	Опрос

Форма промежуточной аттестации – зачет (очная и очно-заочная форма обучения). Зачет проводится с применением следующих методов: тестирование.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

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 вопросы для опроса по теме 3

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

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.

Примерные вопросы для диспута по теме 5

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 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	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы,

		вопросы (до 5 мини-вопросов)	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.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-10	Способен использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	УК ОС-10.1	Способность интерпретировать и применять нормативно-правовые акты в профессиональной деятельности
УК ОС – 11	Способен идентифицировать проявления экстремизма и участвовать в принятии профилактических мер, направленных на предупреждение экстремистской, в том числе террористической деятельности	УК ОС-11.1	способность определять проявления экстремизма

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС – 10.1 Способность интерпретировать и применять нормативно-правовые акты в профессиональной деятельности	Определяет и обосновывает правовые последствия действий или бездействия (собственных или иных лиц) в различных областях жизнедеятельности	– называет основные правовые документы, регулирующие различные сферы деятельности – интерпретирует правовые документы; – понимает возможности применения нормативно-правовых актов в профессиональной деятельности - владеет навыком идентификации норм права применительно к профессиональной деятельности
УК ОС – 11.1. способность определять проявления экстремизма	выявляет в правонарушении проявления экстремизма	– знает проявления экстремистской деятельности – понимает возможности применения нормативно-правовых актов для профилактики экстремистской деятельности – владеет навыком идентификации норм права применительно к профилактике экстремистской деятельности

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета.

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 на зачете	Не зачтено	Зачтено		
Набранная сумма баллов (мах – 100)	Менее 60	60-70	71-80	81-100

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**
Более 60	*зачтено*	Оценка **«зачтено»** 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)
Менее 60	*Не зачтено*	Оценка **«не зачтено»** выставляется студенту, если он – не называет основные правовые документы, регулирующие различные сферы деятельности – не интерпретирует правовые документы; – не понимает возможности применения нормативно-правовых актов в профессиональной деятельности – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют низкую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)

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://lms.ranepa.ru

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

Тема 2. Формы государства

Вопросы для самостоятельного изучения:

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

Тема 3. Система права и его формы

Вопросы для самостоятельного изучения:

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

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.

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

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.

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"

6.1. Основная литература

1. Правоведение : учебник для вузов / С. И. Некрасов [и др.] ; ответственный редактор С. И. Некрасов. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 645 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17478-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535633 (дата обращения: 22.03.2024)

2. Правоведение : учебник для вузов / В. А. Белов [и др.] ; под редакцией В. А. Белова, Е. А. Абросимовой. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 494 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18241-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/534595 (дата обращения: 22.03.2024)

3. *Волков, А. М.* Основы права : учебник для вузов / А. М. Волков, Е. А. Лютягина ; под общей редакцией А. М. Волкова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14245-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535924 (дата обращения: 22.03.2024)

4. Право для экономистов и менеджеров : учебник и практикум для вузов / А. П. Альбов [и др.] ; под общей редакцией А. П. Альбова, С. В. Николюкина. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 425 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16690-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536155 (дата обращения: 22.03.2024)

5. Защита трудовых прав : учебное пособие для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; под редакцией М. О. Буяновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 141 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12468-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/543150 (дата обращения: 22.03.2024)

6.2. Дополнительная литература

1. Курс гражданского процесса / Т.В. Сахнова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2014. – 784 с.

2. Российское гражданское право: Учебник: В 2 т. – Том I: Общая часть. Вещное право. Наследственное право. Интеллектуальные права. Личные неимущественные права / Отв. ред. Е.А. Суханов. – М.: Статут, 2016. – 960 с.

3. Российское гражданское право: Учебник: В 2 т. – Том II: Обязательственное право / Отв. ред. Е.А. Суханов. – М.: Статут, 2016. – 608 с.

4. Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Проспект, 2016. – 624 с.

5. Lacey NicolaJurisprudence, history, and the institutional quality of law // Virginia Law Review. – Jun2015. – Vol. 101. – Issue 4. – P. 919-945.

6. Баглай М.В. Конституционное право Российской Федерации. Учебник. 11-е издание. – М.: Инфра-М, 2015. – 786 с.

7. Гражданский процесс: Учебник. – 5-е изд., перераб. и доп. / Под ред. М.К. Треушникова. – М.: Статут, 2014. – 960 с.

8. Курс уголовного процесса / Под ред. Л.В. Головко. – М.: Статут, 2016. – 1279 с.

9. Потапова А.А. Арбитражное процессуальное право. Конспект лекций: Учебное пособие. – М.: Проспект, 2017. – 124 с.

10. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. – М.: Юрайт, 2015. – 407 с.

11. Шаталов А.С. Уголовно-процессуальное право Российской Федерации: Учебный курс: в 3 т. – Т. 2: Досудебное и судебное производство. – М. – В. Новгород: ИД МПА-Пресс, 2013. – 658 с.

12. Шаталов А.С. Уголовно-процессуальное право Российской Федерации: Учебный курс: В 3 т. – Т. 1: Общие положения. – М.; В. Новгород: ИД МПА-Пресс, 2012. – 945 с.

13. Семейное право: Учебник для бакалавров / Отв. ред. С.О. Лозовская. – М.: Проспект, 2015. – 368 с.

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации. М.: Норма, 2017. 160 с.

2. Федеральный закон "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации" от 12.06.2002 № 67-ФЗ (последняя редакция).

3. Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" от 06.10.1999 № 184-ФЗ (последняя редакция).

4. Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 № 1-ФКЗ "О судебной системе Российской Федерации" (последняя редакция).

5. Федеральный конституционный закон от 28.04.1995 № 1-ФКЗ "Об арбитражных судах в Российской Федерации" (последняя редакция).

6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (последняя редакция).

7. Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 № 1-ФКЗ (последняя редакция) "О Конституционном Суде Российской Федерации".

8. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (последняя редакция).

9. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (последняя редакция).

10. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (последняя редакция).

11. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть третья) от 26.11.2001 № 146-ФЗ (последняя редакция).

12. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 № 174-ФЗ (последняя редакция).

13. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (последняя редакция).

14. Федеральный закон "О гражданстве Российской Федерации" от 31.05.2002 № 62-ФЗ (последняя редакция).

15. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ (последняя редакция).

16. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (последняя редакция).

17. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ "Об исполнительном производстве" (последняя редакция).

6.4. Интернет-ресурсы

1. http://pravo.gov.ru/ - Официальный интернет портал правовой информации
2. https://sudrf.ru/ Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие». Интернет портал
3. http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
4. https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
5. www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»

6.5. 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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.О.23 Социология
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная форма обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.культурологии, доцент, доцент кафедры
политологии, истории и философии Е.Л. Сытых

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Е.А. Терещук

Рабочая программа дисциплины «***Социология»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Социология»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

СОДЕРЖАНИЕ

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы....4
2.Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 4
3.Содержание и структура дисциплины в академических часах....5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине....9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.... **Ошибка! Закладка не определена.**9
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине....23
6.1. Основная литература.....23
6.2. Дополнительная литература....24
6.3. Нормативные правовые документы....27
6.4. Интернет-ресурсы.....27
6.5. Иные источники....27
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы....27

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

Дисциплина Б1.О.23 «Социология»

1.1 обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС – 5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК ОС – 5.4.	- способность понимать разнообразие общества и аргументировать собственную позицию по вопросам толерантности

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Способен проявлять толерантность	УК ОС – 5.4	**на уровне знаний:** основные социологические теории и категории **на уровне умений:** применять базовые принципы научных социологических исследований при анализе этнических, гендерных, возрастных отличий. **на уровне навыков:** методы применения полученных при изучении курса теоретических знаний для выработки стратегии толерантного социального поведения

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

– индекс, наименование дисциплины: Б1.О.23 «Социология»;

– курс, семестр ее освоения в соответствии с учебным планом: очная форма – 2 курс, 4 семестр;

Очная форма обучения:

- Объем дисциплины 3 зачетные единицы (108 академических часов, 81 астрономический час), количество академических и астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем 32 часов (24 астр. часов), из них лекции – 16 часов (12 астр.часов), практические, семинарские – 16 часов (12 астр.час), на самостоятельную работу обучающихся – 76 часов (57 астр.часов).

Очно-заочная форма обучения 4 года 6 месяцев:

– курс, семестр ее освоения в соответствии с учебным планом: очная форма – 2 курс, 4 семестр;

- Объем дисциплины 3 зачетные единицы (108 академических часов, 81 астрономический час), количество академических и астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем 16 часов (12 астр.часов), из них лекции – 4 часа (3 астр.часа), практические, семинарские – 12 часов (9 астр.часов), на самостоятельную работу обучающихся – 92 часа (69 астр.часов).

– место дисциплины в структуре образовательной программы: освоение дисциплины опирается на дисциплины Б1.О.07 «История управленческой мысли», Б1.О.25 «Высшая математика», Б1.О.02 «Философия». Является базой для изучения Б1.О.31 «Конфликтология», Б1.В.04 «Этика деловых отношений».

– 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/Э, ДОТ*	ЛР/Э, ДОТ*	ПЗ/Э, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
1	Социология как наука. Объект и предмет социологии.	22	4				18	О, Э, Т
2	Основные этапы развития социологии	28	4		4		20	О, Э, Т
3	Основные социологические категории	30	4		6		20	О, Э, Д
4	Методы социологического исследования	28	4		6		18	О, Э, ПЗ
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего		108	16		16		76	
Очно-заочная форма обучения 4 года 6 месяцев								
1	Социология как наука. Объект и предмет социологии.	26			2		24	О, Э, Т
2	Основные этапы развития социологии	28	2		2		24	О, Э, Т
3	Основные социологические категории	26	2		4		22	О, Э,Д
4	Методы социологического исследования	28			4		26	О, Э, ПЗ
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего		108	4		12		92	

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости опрос (О), дискуссия (Д), эссе (Э), тестирование (Т), практическое задание (ПЗ)*

Содержание дисциплины

Тема 1. Социология как наука. Объект и предмет 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.

Тема 2. Основные этапы развития социологии.

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; проблемы позитивной политики. 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 3. 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 4. Методы социологического 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 оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

4.1 В ходе реализации дисциплины Б1.О.23 «Социология» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма обучения	
1. Социология как наука. Объект и предмет социологии.	Опрос, эссе, тестирование
2. Основные этапы развития социологии	Опрос, эссе, тестирование
3. Основные социологические категории	Опрос, эссе, дискуссия
4. Методы социологического исследования	Опрос, эссе, практическое задание

При проведении занятий лекционного типа: опрос
При проведении занятий семинарского типа: опрос, тестирование, эссе.
При контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, эссе.

4.2 Зачет проводится: методом тестирования и устного опроса в соответствии с вопросами для подготовки к зачету.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема № 1. Социология как наука. Объект и предмет социологии

Вопросы для обсуждения:

1. Что является объектом и предметом социологии?
2. Охарактеризуйте функции социологии.
3. Охарактеризуйте уровни социологического знания (теоретический и эмпирический, фундаментальный и прикладной).
4. Назовите предпосылки возникновения социологии.

Типовые темы эссе по дисциплине «Социология»

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.

Типовые тестовые вопросы

1. Основателем социологии как науки традиционно считается:
а) О. Конт; б) И. Кант;
в) Г. Спенсер; г) Р. Мертон.
Ответ: а)
2. Социолог В.А. Ядов отрицал научность следующей функции социологии:
а) эмпирическая; б) теоретическая;

в) прогностическая; е) идеологическая.
Ответ: е)

<u>Тема № 2</u>. Основные этапы развития социологии

Вопросы для обсуждения:

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.
1. Основные этапы и направления развития Западной социологии XX в.
2. Чикагская социологическая школа первой трети XX в.
3. Символический интеракционизм (Дж. Г. Мид, Г. Блумер)
4. Этнометодология Х. Гарфинкеля
5. Теория обмена (Дж. Хоманс, П. Блау)
6. Феноменологическая социология А. Щюца
7. Социология Франкфуртской школы (М. Хоркхаймер, Т. Адорно, Г. Маркузе, Ю. Хабермас)
8. Теории социального конфликта Л. Козера и Р. Дарендорфа.
9. Особенности развития отечественной социологии XX века: основные этапы и их характеристика.
10. Становление и развитие социологии на Урале.
1. Зарождение социологической науки в России.
2. Отечественная социология второй половины XIX в.
3. Социологическая мысль в Российской империи в начале XX в.
4. Становление Советской социологии в 1920-е – начале 1930-х гг.
5. Отечественная социология при тоталитарном режиме.
6. Возрождение социологических школ в годы «хрущевской оттепели».
7. Советская социология времен «застоя» в общественно-политической жизни страны.
8. Социология в годы Перестройки и в Новой России.
9. Особенности развития отечественной социологии XX века: основные этапы и их характеристика.
10 Становление и развитие социологии на Урале.

Типовые темы эссе

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.

Типовые тестовые вопросы

3. Этику какой религии М. Вебер считал стимулирующей развитие «духа капитализма»?

а) католицизм; б) православие; в) иудаизм; г) протестантизм.

Ответ: г)

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.

Ответ: а)

5. Проблемами социологического исследования городской среды активно интересовали представители следующей социологической школы:

а) Чикагская; б) Французская;

в) Символического интеракционизма; г) Советские марксисты.

Ответ: а)

6. Проблемы соотношения Эроса и цивилизации, фашизоидной личности, социального отчуждения и одномерного человека изучались представителями следующей социологической школы:

а) Франкфуртской; б) Российскими социологами 1930-х годов;

в) Чикагской; г) Феноменологической.

<u>Тема № 3.</u> Основные социологические категории

Вопросы для обсуждения:

1. Понимание общества в истории социологии и современных социологических теориях.
2. Типы обществ.
3. Общество как социальная система.
4. Понятие культуры. Специфика социологического подхода к явлениям культуры.
5. Социетальный кризис и его особенности в России.
6. Глобализация: за и против.
1. Виды социальных групп.
2. Понятие и виды социальных общностей.
3. Массовое общество и массовая культура.
4. Структура массового сознания.
5. Виды и формы малых групп.
6. Этнические общности.
1. Социальный статус, его понятие и виды.
2. Понятие и структура социальной роли.
3. Ролевой конфликт.
4. Статусно-ролевой набор российского гражданина.
5. 1. Социальные отношения и взаимодействия.
6. 2.Формы массового поведения.
7. 3. Институт общественного мнения.
8. 4. Социальные движения в современной России.
9. 5. Социализация личности: понятие, формы, основные этапы.
10. 6. Девиантное поведение.
11. 7. Делинквентное поведение.
12. 8. Социальный контроль.
13. 9. Манипуляции сознанием.
14. Социальные изменения и процессы: понятия, структура, виды и детерминирующие факторы.
15. Социальные изменения и социальная стабильность.
16. Проблемы формирования мировой системы.
17. Интеграционные процессы в современном мире, глобализация и антиглобализм.

Темы дискуссии: «Достижима ли гармония социального равенства и справедливости?».
1. Понятие социального пространства.
2. Основные стратификационные теории.
3. Исторические типы стратификации.
4. Формы социального отбора и тестирования. Проблема их эффективности.
5. Социальная мобильность.
6. Бедность, богатство, неравенство как социологические проблемы.
7. Социальная мобильность в российском обществе.

Типовые темы эссе
21. Методы воздействия на массовое сознание
22. Статусные обязанности и права.
23. Статус, престиж, имидж.
24. Трансформация статусно-ролевого набора личности в разные исторические эпохи.
25. Роль моды в современном обществе.
26. Стратификация СССР и России.
27. Богатство и бедность в разных странах: общее и особенное.
28. Мобильность в современном обществе.
29. Миграционные процессы в России и современном мире.
30. Подходы к типологии личности в зарубежной и отечественной социологии.
31. Социализация: основные подходы к периодизации.
33. Философия личности.
34. Символический интеракционизм и его возможности в объяснении социального взаимодействия.
35. Микро- и макросоциологический подходы к объяснению социального взаимодействия.
36. Институт общественного мнения в России.
37. Теория социальных изменений П. Штомпки.
38. Теории модернизации и постмодернизма в современной социологии.
39. Мифы о глобализации и реальность глобализационных процессов.
40. Россия в системе глобализационных изменений и процессов.

<u>Тема № 4</u> Методы социологического исследования
Вопросы для обсуждения:
1. Социологическое исследование: понятие, структура, функции, виды и этапы.
2. Программа социологического исследования.
3. Методика и техника сбора социологической информации.
4. Опрос как метод сбора социологической информации.
5. Наблюдение как метод сбора социологической информации.
6. Анализ документов как метод сбора социологической информации.
7. Эксперимент в социологии.
1. Понятие социологической выборки.
2. Виды социологических выборок.
3. Полевые исследования в социологии.
4. Методы обработки и анализа социологической информации.
5. Анализ и прогнозирование в социологии.

Практическое занятие (лабораторная работа). Социологическое исследование
Вопросы для обсуждения:
1. Качественные и количественные методы в социологии.
2. Основы качественного исследования.
3. Методы обработки социологической информации (частотное распределение, кластерный и факторный анализ, коэффициент корреляции).

4. Роль социологических исследований менеджменте и государственном управлении.

Задание: С помощью ЭВМ просчитать частотное распределение, коэффициенты корреляции, провести факторный и кластерный анализ с использованием программы Vortex. (данные могут быть собраны в ходе работы в малых группах или выданы преподавателем в качестве демонстрационного варианта.

Задание на основе полученных данных провести социометрический анализ группы, обработать его с помощью ЭВМ. Просчитать необходимые коэффициенты и выявить структуру отношений между индивидами в группе. Составить отчет и рекомендации члена группы.

Типовые темы эссе

19. Социологические методы изучения толпы и публики.
20. Социометрический метод и пределы его применения.
32. Биографический метод в социологии.
41. Наблюдение в социологическом исследовании.
42. Опрос в социологическом исследовании.
43. Интервью в социологическом исследовании.
45. Выборочное исследование: виды и особенности.

Типовые тестовые вопросы

9. Методом сбора социологической информации не является:
а) опрос; б) анализ документов;
в) эксперимент; г) факторный анализ.
Ответ: г)
10. Не является видом качественного исследования в социологии:
а) корреляционный анализ; б) кейс-стади;
в) глубинное интервью; г) фокус-группа.
Ответ: а)

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК ОС – 5.4.	способность понимать разнообразие общества и аргументировать собственную позицию по вопросам толерантности

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС – 5.4.	- способен проявлять толерантность при выстраивании поведения в условиях этнических, гендерных, возрастных отличий	-знает основные социологические теории и категории - применяет базовые принципы научных социологических исследований при анализе этнических, гендерных, возрастных отличий. -владеет навыками применения полученных при изучении курса

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
		теоретических знаний для выработки стратегии толерантного социального поведения

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме: тестирования и зачета (устного опроса на основе билетов для подготовки к зачету с учетом итогов БРС).

Зачет проходит в форме тестирования и устного опроса на основе вопросов для подготовки к зачету.

Типовые тестовые задания:

1. Основателем социологии как науки традиционно считается:
а) О. Конт; б) И. Кант;
в) Г. Спенсер; г) Р. Мертон.
Ответ: а)
2. Социолог В.А. Ядов отрицал научность следующей функции социологии:
а) эмпирическая; б) теоретическая;
в) прогностическая; е) идеологическая.
Ответ: е)
3. Этику какой религии М. Вебер считал стимулирующей развитие «духа капитализма»?
а) католицизм; б) православие; в) иудаизм; г) протестантизм.
Ответ: г)
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.
Ответ: а)
5. Проблемами социологического исследования городской среды активно интересовали представители следующей социологической школы:
а) Чикагская; б) Французская;
в) Символического интеракционизма; г) Советские марксисты.
Ответ: а)
6. Проблемы соотношения Эроса и цивилизации, фашизоидной личности, социального отчуждения и одномерного человека изучались представителями следующей социологической школы:
а) Франкфуртской; б) Российскими социологами 1930-х годов;
в) Чикагской; г) Феноменологической.
Ответ: а)
7. Поведение, отклоняющееся от общепринятых, социально одобряемых, распространенных и устоявшихся в обществе норм, называется:
а) виктивным; б) девиантным;
в) фиктивным; г) протестным.
Ответ: б)
8. Согласно теории П.А. Сорокину в обществе существует три высших интегральных ценности, единство которых способно привести к прогрессу и процветанию, уберите лишнюю:
а) истина; б) красота;
в) добро; г) прибыль.
Ответ: г)
9. Методом сбора социологической информации не является:
а) опрос; б) анализ документов;
в) эксперимент; г) факторный анализ.

Ответ: г)

10. Не является видом качественного исследования в социологии:

а) корреляционный анализ; б) кейс-стади;

в) глубинное интервью; г) фокус-группа.

Ответ: а)

Система оценки: тесты выполняются письменно. Количество тестов – 10. Время выполнения – 20 мин. За правильный ответ – 10 баллов, неправильный – 0 баллов. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Оценка	Не зачтено	Зачтено
Набранная сумма баллов (мах – 100)	Менее 50	Более 50 баллов

Вопросы для подготовки к зачету

1. Развитие социологических идей в рамках социальной философии (от античности до Нового Времени).
2. Основные этапы развития социологии в науки (XIX – н. XX вв.).
3. Позитивизм в социологии (О. Конт, Г. Спенсер, У. Самнер).
4. Понимающая социология и теория социального действия М. Вебера.
5. Теоретическое наследие Э. Дюркгейма.
6. Марксистская социологическая мысль.
7. Американская социологическая мысль первой трети XX века. Чикагская социологическая школа.
8. Символический интеракционизм (Дж. Г. Мид, Г. Блумер)
9. Этнометодология Х. Гарфинкеля
10. Теория обмена (Дж. Хоманс, П. Блау)
11. Феноменологическая социология А. Щюца
12. Социология Франкфуртской школы (М. Хоркхаймер, Т. Адорно, Г. Маркузе, Ю. Хабермас).
13. Структурно-функциональная теория и системный подход в социологии (Т. Парсонс, Р. Мертон)
14. Теория конфликта в социологии.
15. Российская социологическая мысль конца XIX – начала XX вв.
16. Социологическое наследие П. Сорокина: от позитивизма к интегрализму.
17. Отечественная социология XX в (послереволюционный период).
18. Объект, предмет, функции социологии.
19. Понятие общества. Классификация обществ.
20. Социетальный кризис в России.
21. Основные теории глобализации. Глобальные проблемы современности.
22. Структура, функции и виды социальных институтов.
23. Социальные группы и социальные общности: классификация и общая характеристика.
24. Массовая культура и массовое общество.
25. Понятие, виды и каналы социальной мобильности.
26. Социальная стратификация. Исторические типы и критерии стратификации.
27. Понятие личности в социологии.
28. Социальный статус, его понятие и виды.
29. Понятие и структура социальной роли.
30. Понятие социализации, ее фазы и этапы.
31. Социализация и социальная адаптация личности в условиях преобразований в современной России.
32. Понятие, типология и теории отклоняющегося поведения.
33. Социальный контроль.
34. Социальные изменения и процессы. Модернизационные трансформации обществ.

35. Виды социологических исследований.
36. Основные проблемы полевого исследования.
37. Качественные и количественные методы.
38. Основные этапы социологического исследования: краткая характеристика.
39. Программа социологического исследования.
40. Статистические основы социологии.
41. Методы сбора социологической информации.
42. Методы обработки социологической информации.
43. Понятие выборочного исследования.
44. Виды социологических выборок.

Шкала оценивания.

Оценивание студента на зачете по дисциплине «Социология»

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной

	литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

– обучающемуся выставляется оценка «не зачтено», если обучающийся набрал менее 50 баллов,

– оценка «зачтено» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Социология» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические и лабораторные работы) и самостоятельной работы студентов. Семинарские занятия дисциплины «Социология» предполагают их проведение, как правило, в составе малых групп, используя технологический подход «Soft skills» с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Методические указания к лекционным занятиям

Учебные лекции призваны дать студентам основные положения по вопросам отдельных тем, определить нормативные акты и специальную дополнительную литературу, относящиеся к изучаемой теме, заложить базу для углубленного ее освоения на семинарских и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной работы.

При очной форме обучения лекции по программе курса читаются практически по всем темам. Они призваны ознакомить студентов с содержанием предмета изучаемого курса, формами его освоения, промежуточной и итоговой аттестацией, а также облегчить им усвоение важнейших методологических и теоретических положений дисциплины и оказать методическую помощь в самостоятельной работе по изучению курса. По общему правилу в лекциях материала по указанному курсу освещается по отдельным блокам, объединяющим отдельные темы.

При этом раскрываются наиболее важные и сложные вопросы. Наряду с раскрытием содержания того или иного блока тем (темы) даются материалы и рекомендации по самостоятельному углубленному их изучению, а также обзор проблем современного общества.

Несмотря на то, что лекционному курсу по социологии выделяется мало учебного времени, им не следует пренебрегать. Он имеет свою логику построения и развития. Эту логику постичь трудно или даже просто невозможно в случае *нерегулярного посещения лекций.*

На лекции студенты должны работать, вести ее конспект. Это способствует лучшему усвоению, запоминанию проблематики общественного процесса, служит средством развития умственных способностей, вырабатывает умение в сжатой форме излагать мысли, развивает навыки литературного изложения, повышает культуру речи.

Конспект должен отражать основное содержание лекции, записанной своими словами, кратко, сжато и вместе с тем полно. Дословно следует записывать лишь определения, правила и выводы. При конспектировании целесообразно употреблять сокращения и условные обозначения распространенных слов, терминологических оборотов. Конспектируя лекции, студент встречается с непонятными для него вопросами. Необходимо отметить их для себя на полях с тем, чтобы потом разобраться в них в процессе самостоятельной работы, читая первоисточники, консультируясь с преподавателем.

В конце конспекта каждой лекции следует оставить одну страницу для того, чтобы можно было в свободное время дополнить, углубить и пояснить те места, которые записаны неполно или неразборчиво.

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;

– запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Методические указания к семинарским (практическим занятиям)

Занятия имеют своей целью углубление и закрепление знаний, полученных студентами на лекциях и в ходе самостоятельного изучения рекомендуемой социологической литературы, помочь им овладеть навыками и правилами социологического анализа, дискуссии, умение аргументировано и последовательно изложить в доказать свое мнение по обсуждаемому вопросу. На семинарские и практические занятия выносятся лишь узловые вопросы курса.

Теоретическая или практическая направленность занятия определяется характером темы, ее непосредственной связью с деятельностью общества и государства.

Теоретические семинары могут проводиться по системе докладов, выступлений, в виде «круглых столов», научных диспутов или в иной форме по усмотрению преподавателя.

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений изученных материалов, что будет способствовать более глубокому, полному, логически последовательному и выдержанному ответу студента. Спорые теоретические вопросы, на которые необходимо обратить особое внимание при подготовке к семинару, указываются преподавателем в процессе определения домашнего задания.

По отдельным вопросам темы, представляющим определенный теоретический и практический интерес, студентами, по согласованию с преподавателем, могут готовиться или обсуждаться на занятиях научные доклады. Это поможет выработке у них навыков самостоятельной работы над научной литературой.

Вместе с тем, семинарские занятия не должны сводиться к абстрактным рассуждениям. Изучая теоретические вопросы, *студенты должны обращаться к современным общественным процессам, находить подтверждение теоретическом выводам и положения*.

Основная задача практических занятий – научить студентов понимать смысл общественных процессов и изменений, правильного их анализа и применения к конкретным жизненным ситуациями.

При рассмотрении некоторых тем курса целесообразно использовать элементы теоретических и практических занятий.

При подготовке к занятиям студенты *должны изучить материалы лекции, рекомендованную специальную литературу и относящиеся к данному занятию.* Лишь после этого можно приступить к составлению докладов (сообщений), написанию рефератов, решению задач и выполнению заданий. При этом задания, задачи и другие виды работ должны выполняться письменно в отдельной тетрадке в соответствии со сформулированными в них указаниями.

Подготовка к практическим и семинарским занятиям:

– внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;

– выпишите основные термины;

– ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;

– уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;

– готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;

– рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Методические указания по подготовке к опросу

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

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".

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.

Процедура оценивания написания эссе по теме

Параметр	**Оценка (по 5 шкале)**
Полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость проблемы. 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, анализ теоретических и эмпирических источников отсутствует, присутствует только их перечисление.	3
Полученные результаты не соответствуют поставленной цели (цель работы не достигнута). Проблема не раскрыта и не аргументированнна.	2

Подготовка к зачёту. К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

– программой дисциплины;

– учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;

– перечнем вопросов и примерами тестовых заданий.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

Для студентов очного отделения используется бально-рейтинговая система. Текущий контроль по дисциплине осуществляется в форме опросов, дискуссий, письменных заданий, 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, он ее представляет на первом занятии по дисциплине и объяснит рубежный контроль по каждому этапу.

Все виды учебной деятельности студента, выполняемые в рамках одной дисциплины (модуля), оцениваются по 100-балльной шкале.

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 зачет в соответствии с набранным рейтингом. Неуспевающие студенты, то есть не имеющие минимального количества баллов в пределах базового модуля, допускаются к изучению следующего базового модуля.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.1. Основная литература

1. Добреньков, В. И. Социология : учебник / В.И. Добреньков, А.И. Кравченко. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 624 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003522-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1930704 (дата обращения: 19.03.2024)

2. *Кравченко, А. И.* Социология : учебник и практикум для вузов / А. И. Кравченко. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 433 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02557-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510615 (дата обращения: 19.03.2024)

3. Социология массовой коммуникации: Учебник для вузов / Т.В. Науменко. - Москва : КНОРУС, 2019. - 254 с. : ил. - (Бакалавриат).

4. Самыгин, С.И. Социология [Текст]: Учебное пособие / С.И. Самыгин, А.В. Верещагина, И.В. Туманкин. - М. : Дашков и К, 2017. - 288 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров)

5. Кравченко, А.И. Политическая социология [Текст]: учебник. - Москва : КНОРУС, 2020. - 426 с. : ил. - (Бакалавриат).

6. Кравченко, А.И.Анализ и обработка социологических данных [Текст] : учебник. - Москва : КНОРУС, 2020. - 498 с. : ил. - (Бакалавриат).

7.Кузина, И.Г. Социология управления персоналом [Текст]: Учебное пособие / И.Г. Кузина, А.О. Панфилова; Дальневосточный Федеральный ун-т. - Москва: Проспект, 2020. - 160 с. : ил.

6.2. Дополнительная литература

1. Артамонова Ю. Д., Володенков С. В. Трансформация Интернета как пространства общественно-политических коммуникаций: от глобализации к гло(локал)анклавизации // Социологические исследования. 2021. № 1. С. 87-97.

2. Бабосов Е.М. Социология [Электронный ресурс]: учебник/ Бабосов Е.М.— Электрон. текстовые данные.— Минск: ТетраСистемс, 2011.— 285 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/28223.— ЭБС «IPRbooks».

2. Байков А.А., Лукьянец А. С., Письменная Е. Е., Ростовская Т. К., Рязанцев С. В. Эмиграция молодежи из России: масштабы, каналы, последствия // Социологические исследования. 2018. № 11. С. 75-84.

1. Безрукова, О.Н. Модели родительства и родительский потенциал: межпоколенный анализ [Текст] // Социс. – 2014. – № 9. – С. 85 – 96.
3. Бессонова О.Э. Гражданские жалобы как демократический механизм обратной связи // Социологические исследования. 2019. № 1. С. 63-74.
4. Блинова О.А., Журавлева Л.А., Кружкова Т.И., Оболенская А.Г. Организационная девиантность: социально-философский анализ // Социум и власть. 2018. № 4. С. 19-27.
5. Большой толковый социологический словарь (Collins). Том 1 (А – О): Пер. с англ. – М.: Вече, АСТ, 1999. – 544.
6. Бузгалин А.В., Колганов А.И. Трансформации социальной структуры позднего капитализма: от пролетариата и буржуазии к прекариату и креативному классу? // Социологические исследования. 2019. № 1. С. 18-28.
7. Вальдера Хиль Х.М. Социальные классы и эксплуатация в СССР: размышления в свете теории Э.О. Райта // Социологические исследования. 2019. № 3. С. 13-22.
8. Ван дер Зейу А. , Кейсман Л. , Вейнинк Д. Социологизирование с Р. Коллинзом: интервью об эмоциях, насилии, пространствах внимания и социологии // Социологические исследования. 2019. № 1. С. 40-51.
9. Василькова В.В., Минина В.Н. Коммуникативные барьеры в практиках оказания гражданам государственных услуг // Социологические исследования. 2019. № 1. С. 75-84.
10. Гидденс Э. Социология: Учебник.-2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЕдиториалУРСС,2005. – 636с.
11. Головин Н. А. Питирим Сорокин, Макс Вебер и веберианцы: по следам теоретической дискуссии в немецкой социологии // Социологические исследования. 2021. № 4. С. 85-94.
12. Головко Э.П. Последнее слово П.А. Сорокина - «Sociological theories of today» // Социологические исследования. 2018. № 1. С. 132-139.
13. Гофман Э. Об особенностях тотальных институций // Личность. Культура. Общество. 2009. Т. X. Вып. 3 – 4.. № 42 – 43. С. 38 – 50.
14. Громов И.А., Лукьянов В.Г. Методология научного познания и теория ценности Э. Дюркгейма // Социс. – 2010. – № 8. – С. 123 – 132.
15. Гурко Т.А. Становление социологии семьи в России // Социологические исследования. 2018. № 6. С. 40-52.
16. Гурко Т. А. Эволюция и трансформация института брака: анализ эмпирических индикаторов // Социологические исследования. 2021. № 5. С. 58-69.Девятко И.Ф. Методы социологического исследования. – Екатеринбург, 1998. – 208 с.
17. Девятко И.Ф. Р. Мертон и его теория «среднего уровня» // История теоретической социологии. – Т. 3. – М., 1998.
18. Добреньков В.И., Кравченко А.И. Методы социологического исследования: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 768 с.
19. Добролюбов С.В. Теория социогенеза обществ // Социс. – 2010. № 3. – С. 3 – 14.
20. Доган М. Социология среди социальных наук // Социс. – 2010. № 10. – С. 3 – 13.
21. Дорин А.В. Экономическая социология: Учебное пособие. – Минск: Экоперспектива, 1997. – 254 с.
22. Епихина Ю.Б. Стратификационные исследования: между прошлым и будущим // Социологические исследования. 2019. № 2. С. 20-25.
23. Загребина А.В. Теория Г. Тарда в контексте французской социологии второй половины XIX века // Социс. – 2011. – № 8. – С. 38 – 47.
24. Зарубина Н. Н. Актуализация методологического наследия М. Вебера в поисках ответов на вызовы современной социологии // Социологические исследования. 2021. № 4. С. 3-14.
25. Зборовский Г.Е. Теоретические основания изучения социальной общности // Социс. 2010. № 4. С. 3 – 12.
26. Звоновский В.Б., Григорьева М.В., Соловьева Ю.В. Современные практики проведения телефонных опросов в странах мира // Социологические исследования. 2019. № 1. С. 127-138.

27. Игебаева, Ф.А. Семья в трансформирующемся российском обществе (на примере Башкиртостана) [Текст] // Социс. – 2014. – № 9. – С. 73 – 76.
28. 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.
29. Кармадонов О.А. Социальная стратификация в дискурсивно-символическом аспекте // Социс. – 2010. – № 6. – С. 3 – 13.
30. Квициния М.Б. Глобализация и этнонациональный компонент // Вопросы философии. 2011 № 9. С. 167 – 175.
31. Кравченко А.И. Социология: Хрестоматия: для студентов вузов. – М.: Издательский центр «Академия», 1997. – 352 с.
32. Кравченко С.А. Социология: парадигмы через призму социологического воображения: Учебник для вузов / С.А. Кравченко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Экзамен», 2004. – 624 с.
33. Кравченко, С.А. «Нормальная аномия»: контуры концепции [Текст] // Социс. – 2014. – № 8. – С. 3 – 10.
34. Красин Ю.А. Марксизм: взгляд из XXI века // Социологические исследования. 2018. № 5. С. 45-55.
35. Кузьменков В.А. Криминальная аномия как социальная проблема // Социологические исследования. 2019. № 1. С. 96-105
36. Куликов, С.Б. Дискретность социального пространства и парадигмы в социологии [Текст] // Социс. – 2014. – № 9. – С. 13 – 18.
37.Кундрикова Е.В. Место и роль национального государства в условиях глобализации // Социально-гуманитарные знания. 2009. N 4. С. 319 – 326.
38. Лапин Н.И. Формирование социального государства – способ успешной эволюции общества // Социологические исследования. 2018. № 8. С. 3-11.
39. Магарил С.А. О политических режимах в советском государстве и современной России: заметки политолога // Социологические исследования. 2018. № 8. С. 153-161.
40. Майборода А.В. Городские молодежные культуры: солидарности, креативность, активизм // Социологические исследования. 2018. № 5. С. 160-162.
41.Медведев, В.А. теоретико-методологические тенденции развития социально-гуманитарного познания [Текст] // Социс. – 2014. – № 9. – С. 3 – 12.
42. Михайлов В.Т., Рунге Й. Идентификации человека. Территориальные общности и социальное пространство: опыт концептуализации // Социологические исследования. 2019. № 1. С. 52-62.
43. Мищенко, В.А. Образ семьи в средствах массовой информации [Текст] // Социс. – 2014. – № 6. – С. 137 – 141.
44. Монсон П. Лодка на аллеях парка // http://socioline.ru/pages/monson-lodka-na-alleyah-parka
45. Новейший социологический словарь // Сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко. – Мн.: Книжный дом, 2010. – 1312 с.
46. Ожиганов Э.Н. Питирим Сорокин как повод: социология и метафизика смуты // Социологические исследования. 2018. № 12. С. 133-142.
47. Подвойский Д.Г. «Спор о методе» - раунд №… (по поводу одной интернет-дискуссии) // Социс. – 2011. – № 4. – С. 113 – 119.
48. Пономарева И.В. Социологическое наследие П.А. Сорокина в представлении американских исследователей // Социс. 2011. № 4. С. 131 – 140.
49. Савенков А. Н., Горбань В. С. Петражицкий как социолог права // Социологические исследования. 2019. № 3. С. 118-128.
50.Славин Б.Ф. О социальном идеале Маркса и исторических пределах развития капитализма // Социологические исследования. 2018. № 5. С. 35-44.
51. Смелзер Н. Социология: Пер. с англ. / Науч. ред. изд. на рус. яз. и авт. предисл. В.А. Ядов. – М., 1994. – 687 с.

52. Солодовников, В.В. Глобальные демографические и институциональные изменения семьи [Текст] // Социс. – 2014. – № 7. – С. 152 – 155.
53. Социология в России / Под ред. В.А. Ядова. – 2-е изд., перераб. и дополн. – М.: Издательство Института социологии РАН, 1998. – 696 с.
54.Тихонов А.В. Социология управления: вчера, сегодня, завтра (материалы круглого стола) // Социологические исследования. 2018. № 2. С. 102-113.
55.Толстова Ю.Н. Математическое моделирование социальных процессов и социология // Социологические исследования. 2018. № 9. С. 104-112.
56. Толстова Ю.Н. О вкладе А.А. Чупрова в социологию и статистику // Социологические исследования. 2019. № 1. С. 145-149.
57.Толстова Ю.Н. Соотнесение теоретического и эмпирического знания при использовании математических методов в социологическом исследовании // Социологические исследования. 2018. № 12. С. 39-48.
58. Тощенко Ж. Т. От феномена к ноумену: опыт методологического и методического поиска // Социологические исследования. 2019. № 4. С. 3-14.
59. Федотова В.Г. Единство и многообразие культур в условиях глобализации // Вопросы философии. – 2011. – № 9. – С. 45 – 53.
60. Федотова В.Г. Новые идеи в социальной теории // Социс. – 2011. –№ 11. С. 14 – 24.
61. Хвесюк Н.Г. Социологический анализ отношений в системе власть - бизнес – общество // Социум и власть. 2014. № 1. С. 22-26.
62.Черныш М.Ф. Концепт социальной мобильности в меняющихся обществах // Социологические исследования. 2018. № 7. С. 13-23.
63. Черныш М.Ф. Современный марксизм в мировом и российском контекстах // Социологические исследования. 2018. № 5. С. 15-25.
64. Швинн Т. От сравнительной социологии религии к сравнительной политической социологии. Макс Вебер и множественность модернов // Социологические исследования. 2018. № 1. С. 121-131.
65. Шестопал Е.Б., Селезнева А. В. Социокультурные угрозы и риски в современной России // Социологические исследования. 2018. № 10. С. 90-99.
66.Шкурко Ю.С. Развитие эволюционной нейросоциологии: поведенческие биограммы и биологическая предрасположенность к социальному неравенству // Социологические исследования. 2018. № 9. С. 23-29.
67.Шубрт И. Действительно ли опросы общественного мнения изучают общественное мнение? // Социологические исследования. 2018. № 12. С. 56-62.
68.Шушпанова И.С. «Постправда» в социальной реальности: риски и угрозы // Социологические исследования. 2018. № 12. С. 94-104.
69. Эрвин Гофман: микросоциология опыта и социальная феноменология тотальных институций (предисловие к переводу О.А. Власовой) // Личность. Культура. Общество. 2009. Т. X. Вып. 3 – 4.. № 42 – 43. С. 32 – 38.
70. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. – 3-е изд., испр. – М.: Омега-Л, 2007. – 567 с.
71. Яницкий О.Н. Вызовы и риски глобализации. Семь тезисов // Социологические исследования. 2019. № 1. С. 29-39.

6.3. Нормативные правовые документы

Конституция Российской ФедерацииРежим доступа: http://www.kremlin.ru/acts/constitution - Официальный сайт «Президент России».

6.4. 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. Личность. Культура. Общество (см.: http://www.lko.ru)

6. Мониторинг общественного мнения (см.: http://www.monitoring.wciom.ru).
7. Общественные науки и современность (см.: http://www.ecsocman.edu.ru).
8. Полис (см. http://www.politstudies.ru).
9. Политический журнал (см.: http://www. politjournal.ru).
10. Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование (см.: http://www.rusrand.ru)
11. Социум и власть (см.: http://www.urags-chel.ru).
12. Социологические исследования (см. http://www.isras.ru).

6.5. Иные источники

1.Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.О.24 Общая психология
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.псх.н., доцент кафедры
экономики и менеджмента
Челябинского филиала РАНХиГС Ткаченко В.А.

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины ***«Общая психология»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины ***«Общая психология»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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……...6

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……9

5.Методические материалы по освоению дисциплины……20

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет……21

6.1.Основная литература……21

6.2.Дополнительная литература……...22

6.3.Нормативные правовые документы и иная правовая информация……23

6.4.Интернет-ресурсы……23

6.5.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.О.24 Общая психология** обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС – 3	Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС – 3.1.	владение навыками взаимодействия социума и индивида
УК ОС - 6	Способен выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС -6.1.	способность понимать психологические механизмы функционирования и развития личности в различных видах деятельности

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

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
ОТФ: В - Проектирование и внедрение кросс-функциональных процессов в организации или административных регламентов организации. **ТФ:** В/03.6 – разработка и усовершенствование кросс-функционального процесса организации или административного регламента	УК ОС – 3.1.	на уровне знаний: • определения, структуру, свойства и функции психических образований; • основные общепсихологические теории.
		на уровне умений: • анализировать разнообразные проявления психических явлений в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида; • объяснять многообразные жизненные ситуации взаимодействия социума и индивида через призму знаний о психологии человека.
		на уровне навыков: • владеть понятийным аппаратом в области общей психологии; • владеть навыками распознания психических явлений;

организации.		• владеть навыками анализа проявлений психического потенциала человека в различных жизненных ситуациях взаимодействия в социуме; • владеть навыками самоконтроля и саморегуляции в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида.
	УК ОС – 6.1.	на уровне знаний: • знает психологические механизмы функционирования и развития личности на уровне умений: • анализировать разнообразные проявления психических явлений в различных ситуациях деятельности; на уровне навыков: • владеет навыками обоснования траектории личностного роста;

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., *81 астрономический час, 108 академических часов.*

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

✓ очная форма обучения – 81 час, в том числе:
– лекционные занятия – 18 часов
– практические занятия – 18 часов
– консультация – 1,5 часа
Самостоятельная работа студентов – 9,75 часов.
Контроль – 27 часов.
✓ очно-заочная форма обучения - 81 час, в том числе:
– лекционные занятия – 3 часа;
– практические занятия – 9 часов
– консультация – 1,5 часа
Самостоятельная работа студентов – 47,25 часов.
Контроль – 20,25 часов.

- *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 – 24 часов
– практические занятия – 24 часов
– консультация – 2 часа
Самостоятельная работа студентов –13 часов.
Контроль – 45 часов.
✓ очно - заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 4 часа;
– практические занятия – 12 часов
– консультация – 2 часа;

Самостоятельная работа студентов – 63 часов.
Контроль – 27 часов.

- количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено*;*

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Б1.О.24 Общая психология; очная форма – 1 курс, 2 семестр; очно-заочная форма – 1 курс, 2 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 (для очной и очно-заочной формы).

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Мотивационные психические образования	5	2		2		1	О, Т
Тема 2	Аффективные психические образования	5	2		2		1	О
Тема 3	Регуляторные психические образования	5	2		2		1	О, Т
Тема 4	Психодинамические психические образования	5	2		2		1	О
Тема 5	Сенсорно-перцептивные психические образования	5	2		2		1	О
Тема 6	Мнемические психические образования	5	2		2		1	О
Тема 7	Интеллектуальные психические образования	5	2		2		1	О

Тема 8	Психомоторные психические образования	5	2		2		1	О
Тема 9	Креативные психические образования	5	2		2		1	О
Тема 10	Коммуникативно-речевые психические образования	5	2		2		1	О
Тема 11	Нравственные психические образования	5	2		2		1	РК, Т
Тема 12	Рефлексивные психические образования	6	2		2		2	РК, Т
Промежуточная аттестация		**45**						**экзамен**
Всего:		**108**	**24**		**24**	**2**	**13**	

** – формы текущего контроля успеваемости (опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), разбор кейсов (РК)*

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем и/или разделов**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточной аттестации****
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ ДОТ	**ЛР/ ДОТ**	**ПЗ/ ДОТ**	**КСР**		
Тема 1	Мотивационные психические образования	7	1		1		5	О, Т
Тема 2	Аффективные психические образования	7			1		6	О
Тема 3	Регуляторные психические образования	7	1		1		5	О, Т
Тема 4	Психодинамические психические образования	7			1		6	О
Тема 5	Сенсорно-перцептивные психические образования	6			1		5	О
Тема 6	Мнемические психические образования	7			1		6	О
Тема 7	Интеллектуальные психические образования	6			1		5	О
Тема 8	Психомоторные психические	6			1		5	О

	образования							
Тема 9	Креативные психические образования	6			1		5	О
Тема 10	Коммуникативно-речевые психические образования	6			1		5	О
Тема 11	Нравственные психические образования	7	1		1		5	РК, Т
Тема 12	Рефлексивные психические образования	7	1		1		5	РК, Т
Промежуточная аттестация		**27**						экзамен
	Всего:	**108**	**4**		**12**	**2**	**63**	

** – формы текущего контроля успеваемости: контрольная работа (К) опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), разбор кейсов (РК)*

Содержание дисциплины

Тема 1. Мотивационные психические образования

Общая характеристика мотивационной сферы человека. Функции мотивации. Компоненты мотивации. Мотивация различных видов деятельности. Мотивация и эффективность деятельности. Ассимиляция мотивационных психических образований в качествах личности

Тема 2. Аффективные психические образования

Общая характеристика аффективных психических образований. Жизненные функции эмоций и чувств. Формы проявления аффективных психических образований. Проявления эмоциональных переживаний в органических изменениях, выразительных движениях, предметных действиях. Эмоциональный интеллект. Ассимиляция аффективных психических образований в качествах личности

Тема 3. Регуляторные психические образования

Общая характеристика саморегуляции. Назначение саморегуляции. Физиологические и психологические механизмы и средства саморегуляции. Воля как особенное регуляторное образование. Внимание как универсальный регулятор психической деятельности. Ассимиляция регуляторных психических образований в качествах личности

Тема 4. Психодинамические психические образования

Понятие о темпераменте. Исторические подходы к пониманию темперамента. Нейродинамические и психодинамические свойства темперамента. Современный подход к пониманию темперамента. Жизненное предназначение темперамента. Ассимиляция психодинамических психических образований в качествах личности

Тема 5. Сенсорно-перцептивные психические образования

Роль сенсорно-перцептивных образований в познании, в психическом, интеллектуальном и личностном развитии. Ощущение как феномен сенсомоторной деятельности анализаторной системы. Восприятие как феномен сенсомоторной деятельности. Ассимиляция сенсорно-перцептивных образований в качествах личности

Тема 6. Мнемические психические образования

Общая характеристика мнемических психических образований. Жизненное предназначение памяти. Классификации памяти. Основные процессы памяти. Факторы,

влияющие на мнемические процессы. Представления как образы памяти. Ассимиляция мнемических психических образований в качествах личности

Тема 7. Интеллектуальные психические образования

Общее понятие об интеллекте. Функции интеллектуальных психических образований. Мышление как базовый компонент интеллекта. Воображение как базовый компонент интеллекта. Понятие о когнитивном стиле. Ассимиляция интеллектуальных психических образований в качествах личности

Тема 8. Психомоторные психические образования

Понятие о психомоторике. Психофизиология движений. Функции психомоторных психических образований. Ассимиляция психомоторных психических образований в качествах личности

Тема 9. Креативные психические образования

Общая характеристика креативных психических образований. Способности и задатки. Понятие о креативности. Уровни развития способностей. Ассимиляция креативных психических образований в качествах личности

Тема 10. Коммуникативно-речевые психические образования

Общая характеристика коммуникативно-речевых психических образований. Жизненное предназначение коммуникативно-речевых психических образований. Речь и язык как основные феномены коммуникативно-речевых психических образований. Виды речи. Коммуникативно-речевой потенциал личности

Тема 11. Нравственные психические образования

Общая характеристика нравственных психических образований. Функции нравственных психических образований. Характер как ассимиляция системы отношений личности

Тема 12. Рефлексивные психические образования

Общая характеристика рефлексивных психических образований. Понятие о сознании, его структуре и функциях. Свойства индивидуального сознания. Сознание и бессознательное. Состояния сознания. Процессы сознания. Базовые компоненты индивидуального сознания. Ассимиляция рефлексивных психических образований в качествах личности.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.09 Общая психология** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Мотивационные психические образования	Опрос, тестирование
Тема 2. Аффективные психические образования	Опрос
Тема 3. Регуляторные психические образования	Опрос, тестирование
Тема 4. Психодинамические психические образования	Опрос
Тема 5. Сенсорно-перцептивные психические образования	Опрос
Тема 6. Мнемические психические образования	Опрос
Тема 7. Интеллектуальные психические образования	Опрос
Тема 8. Психомоторные психические образования	Опрос
Тема 9. Креативные психические образования	Опрос
Тема 10. Коммуникативно-речевые психические образования	Опрос
Тема 11. Нравственные психические образования	Разбор кейса, тестирование
Тема 12. Рефлексивные психические образования	Разбор кейса, тестирование

Форма промежуточной аттестации – экзамен (очная форма обучения), экзамен (очно-заочная форма обучения). Экзамен проводится в устной форме (ответы на вопросы) и/или в форме компьютерного тестирования.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1.

Мотивационные психические образования.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Общая характеристика мотивационной сферы человека.
2. Функции мотивации.
3. Компоненты мотивации.
4. Мотивация различных видов деятельности.
5. Мотивация и эффективность деятельности.
6. Ассимиляция мотивационных психических образований в качествах личности.

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru, 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, например: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1. Особенности людей с мотивацией избегания неудач:

а) ставят перед собой очень легкие или трудные цели, успех или неуспех не влияет на самооценку

б) неадекватная, неустойчивая самооценка (успех оценивается как стечение обстоятельств, неудача — как подтверждение собственной несостоятельности)

в) узкое планирование будущего либо глобальная постановка жизненных целей

г) умеренная ориентация на будущее

Тема 2. Аффективные психические образования.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Общая характеристика аффективных психических образований.
2. Жизненные функции эмоций и чувств.
3. Формы проявления аффективных психических образований.
4. Проявления эмоциональных переживаний в органических изменениях, выразительных движениях, предметных действиях.
5. Эмоциональный интеллект.
6. Ассимиляция аффективных психических образований в качествах личности.

Тема 3. Регуляторные психические образования

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятии:

1. Общая характеристика саморегуляции.
2. Назначение саморегуляции.
3. Физиологические и психологические механизмы и средства саморегуляции.
4. Воля как особенное регуляторное образование.
5. Внимание как универсальный регулятор психической деятельности.
6. Ассимиляция регуляторных психических образований в качествах личности.

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала https://lms.ranepa.ru, 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, например: студент вводит ответы в виде текста внутри вопроса.

1. Воля — это способность человека, проявляющаяся в самодетерминации и саморегуляции им своей деятельности и различных психических процессов.

Тема 4. Психодинамические психические образования
Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятии:
1. Понятие о темпераменте.
2. Исторические подходы к пониманию темперамента.
3. Нейродинамические и психодинамические свойства темперамента.
4. Современный подход к пониманию темперамента.
5. Жизненное предназначение темперамента.
6. Ассимиляция психодинамических психических образований в качествах личности.

Тема 5. Сенсорно-перцептивные психические образования
Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятии:
1. Роль сенсорно-перцептивных образований в познании, в психическом, интеллектуальном и личностном развитии.
2. Ощущение как феномен сенсомоторной деятельности анализаторной системы.
3. Восприятие как феномен сенсомоторной деятельности.
4. Ассимиляция сенсорно-перцептивных образований в качествах личности.

Тема 6. Мнемические психические образования
Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятии:
1. Общая характеристика мнемических психических образований.
2. Жизненное предназначение памяти.
3. Классификации памяти.
4. Основные процессы памяти.
5. Факторы, влияющие на мнемические процессы.
6. Представления как образы памяти.
7. Ассимиляция мнемических психических образований в качествах личности.

Тема 7. Интеллектуальные психические образования
Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятии:
1. Общее понятие об интеллекте.
2. Функции интеллектуальных психических образований.
3. Мышление как базовый компонент интеллекта.
4. Воображение как базовый компонент интеллекта.
5. Понятие о когнитивном стиле.
6. Ассимиляция интеллектуальных психических образований в качествах личности.

Тема 8. Психомоторные психические образования
Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опроса на занятиях:
1. Понятие о психомоторике.
2. Психофизиология движений.
3. Функции психомоторных психических образований.
4. Ассимиляция психомоторных психических образований в качествах личности.

Тема 9. Креативные психические образования.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опроса на занятиях:

1. Общая характеристика креативных психических образований.
2. Способности и задатки.
3. Понятие о креативности.
4. Уровни развития способностей.
5. Ассимиляция креативных психических образований в качествах личности.

Тема 10. Коммуникативно-речевые психические образования.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опроса на занятиях:

1. Общая характеристика коммуникативно-речевых психических образований.
2. Жизненное предназначение коммуникативно-речевых психических образований.
3. Речь и язык как основные феномены коммуникативно-речевых психических образований.
4. Виды речи.
5. Коммуникативно-речевой потенциал личности.

Тема 11. Нравственные психические образования.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опроса на занятиях:

1. Общая характеристика нравственных психических образований.
2. Функции нравственных психических образований.
3. Характер как ассимиляция системы отношений личности.

Кейс.

Вопросы.

1. Дополните таблицу «Классификационная модель характера» (по В. Н. Панферову[1]).

Психические образования	Психологические качества
Мотивационные	Решительность, любознательность…
Аффективные	
Темпераментные	
Регуляторные	
Сенсорно-перцептивные	
Мнемические	
Интеллектуальные	
Психомоторные	
Креативные	
Коммуникативно-речевые	
Нравственные	
Рефлексивные	

2. Проведите анализ проявлений своих психологических качеств в различных жизненных ситуациях взаимодействия в социуме.

3. Проведите анализ проявлений психологических качеств одного из студентов группы в различных жизненных ситуациях взаимодействия в социуме.

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

[1] Общая психология. Основные психические явления : учебник и практикум для вузов / В. Н. Панферов, А. В. Микляева, П. В. Румянцева, М. С. Андронова ; под редакцией В. Н. Панферова, А. В. Микляевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5928-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 334 — URL: https://urait.ru/bcode/469718/p.334.

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиалаhttps://lms.ranepa.ru, 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, например: соедините элементы попарно (неверно соединенную пару можно разбить, щелкнув на крестик).

Мораль — «система выработанных в обществе норм, правил и требований, которые предъявляются к личности в различных сферах деятельности и связаны с внешним принуждением»[2].

Нравственность — «совокупность проявлений морального сознания человека, его навыков и привычек, связанных с соблюдением этих норм, правил и требований, регулирующих поведение личности на основе ценностных ориентаций и совести»[3].

Тема 12. Рефлексивные психические образования.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опроса на занятиях:

1. Общая характеристика рефлексивных психических образований.
2. Понятие о сознании, его структуре и функциях.
3. Свойства индивидуального сознания.
4. Сознание и бессознательное.
4. Состояния сознания.
6. Процессы сознания.
7. Базовые компоненты индивидуального сознания.
8. Ассимиляция рефлексивных психических образований в качествах личности.

Кейс

Вопросы:

1. «Прокомментируйте рисунок «Соотношение сознания и неосознаваемых психических процессов»[4], исходя из того, что центральный фрагмент символизирует сознание, а фрагменты I, II, III — отдельные виды неосознаваемых психических явлений. Ориентируясь на стрелки, с помощью которых обозначены направления взаимодействия сознания и бессознательного, догадайтесь, какие виды неосознаваемых явлений скрываются под римскими цифрами»[5].

2. С помощью опросника М.Р. Белбина[6] определите, к выполнению каких командных ролей Вы предрасположены.

3. Представьте, что Ваша учебная группа — это управленческая команда. Сформулируйте ее миссию, цель, задачи, командные нормы. Какие психические явления взаимодействия социума и индивида проявлялись когда вы вместе решали управленческую задачу? Приведите примеры действий, в которых проявлялись рефлексивные психические образования.

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

---

[2] Общая психология. Основные психические явления : учебник и практикум для вузов / В. Н. Панферов, А. В. Микляева, П. В. Румянцева, М. С. Андронова ; под редакцией В. Н. Панферова, А. В. Микляевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5928-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 315 — URL: https://urait.ru/bcode/469718/p.315.

[3] Там же.

[4] Маклаков А. Г. Общая психология : Учебник для вузов / А. Г. Маклаков. — СПб. : Питер, 2021. — 592 с.

[5] Общая психология. Основные психические явления : учебник и практикум для вузов / В. Н. Панферов, А. В. Микляева, П. В. Румянцева, М. С. Андронова ; под редакцией В. Н. Панферова, А. В. Микляевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5928-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 367 — URL: https://urait.ru/bcode/469718/p.367

[6] Социальная психология : Практикум : Учеб. пособие для студентов вузов / Г.М. Андреева, Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров и др.; Под ред. Т.В. Фоломеевой. — М.: Аспект Пресс, 2006. С. 316-322.

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru, 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, например: с выбором правильного ответа из списка внутри вопроса.

1. Рефлексивные психические образования представляют собой класс психорефлексивных психических образований и являются результатом процесса (самосознания | самопознания | саморегуляции | самоконтроля).

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС – 3	Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС – 3.1.	владение навыками взаимодействия социума и индивида
УК ОС - 6	Способен выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС -6.1.	способность понимать психологические механизмы функционирования и развития личности в различных видах деятельности

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
Владение навыками взаимодействия социума и индивида	Способен определить требования к ролевой позиции	- определения, структуру, свойства и функции психических образований; - основные общепсихологические теории; - умеет анализировать разнообразные проявления психических явлений в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида; - умеет объяснять многообразные жизненные ситуации взаимодействия социума и индивида через призму знаний о психологии человека; - владеет понятийным аппаратом в области общей психологии; - владеет навыками распознания психических явлений; - владеет навыками анализа проявлений психического потенциала человека в различных жизненных ситуациях взаимодействия в социуме; - владеет навыками самоконтроля и саморегуляции в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
		индивида.
способность понимать психологические механизмы функционирования и развития личности в различных видах деятельности	Обосновывает траекторию личностного роста	• знает психологические механизмы функционирования и развития личности • анализировать разнообразные проявления психических явлений в различных ситуациях деятельности; • владеет навыками обоснования траектории личностного роста; -

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена в виде устного ответа и тестирования (для очной и очно-заочной форм обучения).

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Общая характеристика мотивационной сферы человека. Функции мотивации. Компоненты мотивации.
2. Мотивация различных видов деятельности. Мотивация и эффективность деятельности.
3. Ассимиляция мотивационных психических образований в качествах личности
4. Общая характеристика аффективных психических образований. Жизненные функции эмоций и чувств.
5. Формы проявления аффективных психических образований. Проявления эмоциональных переживаний в органических изменениях, выразительных движениях, предметных действиях. Эмоциональный интеллект.
6. Ассимиляция аффективных психических образований в качествах личности
7. Общая характеристика саморегуляции. Назначение саморегуляции. Физиологические и психологические механизмы и средства саморегуляции.
8. Воля как особенное регуляторное образование.
9. Внимание как универсальный регулятор психической деятельности.
10. Ассимиляция регуляторных психических образований в качествах личности
11. Понятие о темпераменте. Исторические подходы к пониманию темперамента. Нейродинамические и психодинамические свойства темперамента.
12. Современный подход к пониманию темперамента. Жизненное предназначение темперамента.
13. Ассимиляция психодинамических психических образований в качествах личности
14. Роль сенсорно-перцептивных образований в познании, в психическом, интеллектуальном и личностном развитии.
15. Ощущение как феномен сенсомоторной деятельности анализаторной системы.
16. Восприятие как феномен сенсомоторной деятельности.
17. Ассимиляция сенсорно-перцептивных образований в качествах личности
18. Общая характеристика мнемических психических образований. Жизненное предназначение памяти. Классификации памяти.
19. Основные процессы памяти. Факторы, влияющие на мнемические процессы. Представления как образы памяти.
20. Ассимиляция мнемических психических образований в качествах личности
21. Общее понятие об интеллекте. Функции интеллектуальных психических образований.

22. Мышление как базовый компонент интеллекта.
23. Воображение как базовый компонент интеллекта. Понятие о когнитивном стиле.
24. Ассимиляция интеллектуальных психических образований в качествах личности
25. Понятие о психомоторике. Психофизиология движений. Функции психомоторных психических образований.
26. Ассимиляция психомоторных психических образований в качествах личности
27. Общая характеристика креативных психических образований. Способности и задатки.
28. Понятие о креативности. Уровни развития способностей.
29. Ассимиляция креативных психических образований в качествах личности
30. Общая характеристика коммуникативно-речевых психических образований. Жизненное предназначение коммуникативно-речевых психических образований.
31. Речь и язык как основные феномены коммуникативно-речевых психических образований. Виды речи.
32. Коммуникативно-речевой потенциал личности
33. Общая характеристика нравственных психических образований. Функции нравственных психических образований.
34. Характер как ассимиляция системы отношений личности
35. Общая характеристика рефлексивных психических образований. Понятие о сознании, его структуре и функциях.
36. Свойства индивидуального сознания. Сознание и бессознательное.
37. Состояния сознания. Процессы сознания. Базовые компоненты индивидуального сознания.
38. Ассимиляция рефлексивных психических образований в качествах личности.

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru, тестирование проводится в компьютерном классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 30 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 90 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: 1) с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных; 2) соединением элементов попарно; 3) сопоставлением элементов с группами и др.

1. Физиологической основой ощущений выступает деятельность анализаторов. Понятие анализатора ввел в науку выдающийся ученый:

01 – И. П. Павлов
02 – И. М. Сеченов
03 – Ф. В. Овсяников
04 – А. Д. Сперанский

2. Классификация конкурирующих мотивов предложена К. Левиным, который выделяет три типа противоположно действующих побуждений. Соотнесите типы ситуаций с их описаниями:

Соедините элементы попарно (неверно соединенную пару можно разбить, щелкнув на крестик)

а) ситуация типа «приближение — избегание»
б) ситуация типа «приближение — приближение»
в) ситуация типа «избегание — избегание»

1. в такую ситуацию человек попадает тогда, когда сталкивается с целью, имеющей амбивалентное мотивационное значение (стоит ли принимать необходимую сейчас помощь от неприятного человека?): «и хочется, и колется»

2. такая ситуация характеризуется наличием двух позитивных целей (выбор из двух благ)

3. такая ситуация характеризуется наличием двух негативных (выбор из двух зол)

3. Согласно теории отношений В. Н. Мясищева, черты характера можно классифицировать на несколько групп. Распределите черты характера по группам:

Переместите (перетаскиванием) ответы в соответствующие группы ниже (используются все ответы)

а) самокритичность
б) самолюбие
в) скромность
г) эгоизм
д) вежливость
е) индивидуализм
ё) бережливость
ж) экономность
з) неряшливость
и) организованность
й) трудолюбие
к) лень

1. черты характера, проявляющиеся в отношении к себе
2. черты характера, проявляющиеся в отношении к другим людям
3. черты характера, проявляющиеся в отношении к вещам
4. черты характера, проявляющиеся в отношении к деятельности

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	**Оценка**
<55	неудовлетворительно
55-69	удовлетворительно
70-84	хорошо
85-100	отлично

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.

Шкала оценивания.

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
85-100	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он: - формулирует определения, характеризует структуру, свойства и функции психических образований; - объясняет основные общепсихологические теории; - умеет анализировать разнообразные проявления

		психических явлений в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида; - умеет объяснять многообразные жизненные ситуации взаимодействия социума и индивида через призму знаний о психологии человека; - демонстрирует навык владения понятийным аппаратом в области общей психологии; - демонстрирует навык распознания психических явлений; - демонстрирует навык анализа проявлений психического потенциала человека в различных жизненных ситуациях взаимодействия в социуме; - демонстрирует навык самоконтроля и саморегуляции в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
70-84	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он: - формулирует определения, характеризует структуру, свойства и функции психических образований, не в полном объеме; - объясняет основные общепсихологические теории, но не в полной мере использует это при анализе различных жизненных ситуаций взаимодействия социума и индивида; - умеет анализировать разнообразные проявления психических явлений в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида, но не может в полной мере объяснить как осуществляется ассимиляция конкретных психических образований в качествах личности; - умеет объяснять многообразные жизненные ситуации взаимодействия социума и индивида через призму знаний о психологии человека, но не в полной мере может объяснить с помощью каких социально-психологических психических образований осуществляется регуляция общения человеком; - демонстрирует навык владения понятийным аппаратом в области общей психологии, однако допускает неточности в формулировках; - демонстрирует навык распознания психических явлений, однако полученные результаты не в полной мере использует в рекомендациях по изменению восприятия и отношения в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида; - демонстрирует навык анализа проявлений психического потенциала человека в различных жизненных ситуациях взаимодействия в социуме,

		однако не все полученные результаты может использовать в рекомендациях по изменению самовосприятия и самоотношения; - демонстрирует навык самоконтроля и саморегуляции в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида, однако не всегда может объяснить с помощью каких психологических механизмов осуществляется управление человеком совместной деятельностью, поведением и общением. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
55-69	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, если он: - дает определения, характеризует структуру, свойства и функции психических образований, однако допускает существенные ошибки в формулировках; - объясняет основные общепсихологические теории, но не использует это при анализе различных жизненных ситуаций взаимодействия социума и индивида; - умеет анализировать разнообразные проявления психических явлений в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида, но не может объяснить как осуществляется ассимиляция конкретных психических образований в качествах личности; - умеет объяснять многообразные жизненные ситуации взаимодействия социума и индивида через призму знаний о психологии человека, но не может объяснить с помощью каких социально-психологических психических образований осуществляется регуляция общения человеком; - демонстрирует навык владения понятийным аппаратом в области общей психологии, однако допускает существенные неточности в формулировках; - демонстрирует навык распознания психических явлений, однако полученные результаты не может использовать в рекомендациях по изменению восприятия и отношения в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида; - демонстрирует навык анализа проявлений психического потенциала человека в различных жизненных ситуациях взаимодействия в социуме, однако полученные результаты не может использовать в рекомендациях по изменению самовосприятия и самоотношения; - демонстрирует навык самоконтроля и

		саморегуляции в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида, однако не может объяснить с помощью каких психологических механизмов осуществляется управление человеком совместной деятельностью, поведением и общением. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 55	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если он: - не формулирует определения, не характеризует структуру, свойства и функции психических образований; - не объясняет основные общепсихологические теории; - не умеет анализировать разнообразные проявления психических явлений в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида; - не умеет объяснять многообразные жизненные ситуации взаимодействия социума и индивида через призму знаний о психологии человека; - не демонстрирует навык владения понятийным аппаратом в области общей психологии; - не демонстрирует навык распознания психических явлений; - не демонстрирует навык анализа проявлений психического потенциала человека в различных жизненных ситуациях взаимодействия в социуме; - не демонстрирует навык самоконтроля и саморегуляции в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют низкую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения).

5.Методические материалы по освоению дисциплины

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде разбора кейсов, дискуссий, группового/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины «Общая психология» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература.

1. Общая психология. Основные психические явления : учебник и практикум для вузов / В. Н. Панферов, А. В. Микляева, П. В. Румянцева, М. С. Андронова ; под редакцией В. Н. Панферова, А. В. Микляевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 373 с. —

(Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5928-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469718

6.2. Дополнительная литература

1. Айсмонтас, Б. Б. Общая психология: схемы : учебное пособие для вузов / Б. Б. Айсмонтас. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 290 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15134-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/487555
2. Диянова, З. В. Общая психология. Познавательные процессы. Практикум : учебное пособие для вузов / З. В. Диянова, Т. М. Щеголева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 159 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12122-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/472954
3. Диянова, З. В. Общая психология. Личность и мотивация. Практикум : учебное пособие для вузов / З. В. Диянова, Т. М. Щеголева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 139 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11876-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/472952
4. Еромасова, А. А. Общая психология. Практикум для самостоятельной работы студента : учебное пособие для вузов / А. А. Еромасова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 138 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06547-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/471669
5. Еромасова, А. А. Общая психология. Методы активного обучения : учебное пособие для вузов / А. А. Еромасова. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 182 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06613-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/471670
6. Маклаков А. Г. Общая психология : Учебник для вузов / А. Г. Маклаков. — СПб. : Питер, 2021. — 592 с.
7. Мищенко, Л. В. Общая психология. Задания для самостоятельной работы : учебное пособие для вузов / Л. В. Мищенко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 215 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10833-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/474123
8. Общая психология. Введение в общую психологию : учебное пособие для вузов / Д. А. Донцов, Л. В. Сенкевич, З. В. Луковцева, И. В. Огарь ; под научной редакцией Д. А. Донцова, З. В. Луковцева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07159-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/474483
9. Столяренко, Л. Д. Общая психология : учебник для вузов / Л. Д. Столяренко, В. Е. Столяренко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 355 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00094-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469789
10. Шадриков, В. Д. Общая психология : учебник для вузов / В. Д. Шадриков, В. А. Мазилов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 411 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03023-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468719

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Гражданский кодекс Российской Федерации // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

6.4. Интернет-ресурсы.

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»
4. www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
5. www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
6. www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг»
7. www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс
8. www.aup.ru – Административно-управленческий портал
9. hr-portal.ru – портал по управлению персоналом и менеджменту
10. http://www.hr-journal.ru - электронный журнал по управлению персоналом

Интерактивные формирующие тесты платформы «Юрайт»

ТЕСТ 1. Мотивационные психические образования
ТЕСТ 2. Психодинамические психические образования
ТЕСТ 3. Сенсорно-перцептивные психические образования
ТЕСТ 4. Регуляторные психические образования
ТЕСТ 5. Интеллектуальные психические образования
ТЕСТ 6. Мнемические психические образования
ТЕСТ 7. Аффективные психические образования
ТЕСТ 8. Коммуникативно-речевые психические образования
ТЕСТ 9. Рефлексивные психические образования
ТЕСТ 10. Креативные психические образования
ТЕСТ 11. Психомоторные психические образования
ТЕСТ 12. Нравственные психические образования

6.5. Иные источники.

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.
_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации

(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.О.25 Высшая математика

код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент

код, наименование направления подготовки/специальности

очная форма обучения

формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Авторы-составители:

Ст.преподаватель кафедры
математики, информатики и естественнонаучных дисциплин Осадчая О.А.

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Высшая математика»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Высшая математика»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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)....9

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины....156

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)....16

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.О.25 «Высшая математика» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС -2	Способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС – 2.1.	способность применить алгоритмы, схемы, методы и рекомендации для решения типовых математических задач в профессиональной сфере
		УК ОС – 2.2.	Способность применять математический аппарат для анализа и оценки ресурсов и ограничений проекта

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта) / трудовые или профессиональные действия	**Код этапа освоения компетенции**	**Результаты обучения**
ОТФ 40.049 - В - Организация процесса перевозки груза в цепи поставок **ТФ** – В/01.6 организация логистической деятельности по перевозке грузов в цепи поставок; – В /02.6 организация работы с подрядчиками на	УК ОС – 2.1.	на уровне знаний: знать алгоритмы, схемы, методы и рекомендации для решения изучаемых типовых математически формализованных задач;
		на уровне умений: применять математические методы к моделированию управленческих процессов; анализировать многообразие собранных данных; оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом; оценивать экономическую эффективность деятельности организации
		на уровне навыков: владеет навыками формальной математической записи управленческих задач; постановки, решения задач и интерпретации резуль-

рынке транспортных услуг – В /03.6 организация процесса улучшения качества оказания логистических услуг по перевозке грузов в цепи поставок **ОТФ 40.033** А – Тактическое управление процессами планирования и организации производства на уровне структурного подразделения промышленной организации (отдела, цеха) **ТФ:** - А/01.6 руководство выполнением типовых задач тактического планирования производства; - А/02.6 тактическое управление процессами организации производства		татов;
	УК ОС – 2.2.	на уровне знаний: демонстрировать знание основных изучаемых математических понятий
		на уровне умений: использовать методы теории вероятностей и математической статистики для решения управленческих задач, оценки ресурсов и ограничений проекта
		на уровне навыков: владеет навыками построения стандартных математических моделей; владеет навыками представления результатов моделирования управленческих процессов; обоснования выводов, полученных при моделировании управленческих процессов; интерпретации результатов при моделировании

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

Общая трудоемкость Б1.О.25 «Высшая математика» составляет 4 зачетных единиц, 144 академических часов, 108 астрономических часа.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет:

- по очной форме обучения 64 часов: лекционные занятия – 32 часа, практические занятия – 32 часа. Самостоятельная работа составляет 40 часа. Контроль – 36 часа.
- по очно-заочной форме обучения 40 часов: лекционные занятия –8 часов, практические занятия – 24 часа. Самостоятельная работа составляет 46 часа. Контроль – 54 часов.

Количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет:

- по очной форме обучения 48 часа: лекционные занятия –24 часов, практические занятия – 24 часа. Самостоятельная работа составляет 30 часа. Контроль – 27 часа.
- по очно-заочной форме обучения 24 часа: лекционные занятия –6 часов, практические занятия – 18 часа. Самостоятельная работа составляет 22,5 часов. Контроль – 40,5 часа.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.О.25 «Высшая математика» изучается на 1 курсе в 1 и 2 семестрах (очная и

очно-заочная форма обучения).

Дисциплина Б1.О.25 «Высшая математика» базируется на знаниях, полученных на предшествующем уровне образования в процессе освоения школьной программы по предметам Алгебра и начала анализа, Геометрия и Информатика.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен в 1 семестре и экзамен во 2 семестре.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

№ 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	конс		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Элементы линейной алгебры	26	8		8		10	Т, КР
Раздел 2	Элементы математического анализа	26	8		8		10	Т, КР
Раздел 3	Элементы теории вероятностей	26	8		8		10	КР
Раздел 4	Основы математической статистики	26	8		8		10	Т
Промежуточная аттестация		36						Зачет Зачет с оц
		144	32		32	4	40	
Очно-заочная форма обучения								
Раздел 1	Элементы линейной алгебры	25	4		6		13	Т, КР
Раздел 2	Элементы математического анализа	25	4		6		13	Т, КР
Раздел 3	Элементы теории вероятностей	18	4		6		10	КР
Раздел 4	Основы математической стати-	18	4		6		10	Т

	стики							
Промежуточная аттестация		54						
		144	16		24	4	46	Зачет Зачет с оц

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 оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

В ходе реализации дисциплины Б1.О.25 «Высшая математика» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел		Методы текущего контроля успеваемости
Часть 1 (первый семестр)		
Раздел 1.	Элементы линейной алгебры	Тестирование, контрольная работа
Раздел 2.	Элементы математического анализа	Тестирование, контрольная работа
Раздел 3.	Элементы теории вероятностей	Контрольная работа
Раздел 4.	Основы математической статистики	Тестирование

Экзамен проводятся с применением следующих методов (средств): в форме тестирования.

Раздел 1. Элементы линейной алгебры

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

$$\det \mathbf{A} = \begin{vmatrix} 50 & 10 & 30 \\ 35 & 25 & 20 \\ 40 & 20 & 30 \end{vmatrix} = 50 \cdot 25 \cdot 30 + 10 \cdot 20 \cdot 40 + 30 \cdot 35 \cdot 20 - 30 \cdot 25 \cdot 40 - 50 \cdot 20 \cdot 20 - 10 \cdot 35 \cdot 30 = 37500 + 8000 +$$

$$+ 21000 - 30000 - 20000 - 10500 = 6000$$

Найдем решение системы, используя формулы Крамера: $Xi = \frac{\det A_1}{\det A}$

$$\det \mathbf{A} = \begin{vmatrix} 176 & 10 & 30 \\ 168 & 25 & 20 \\ 184 & 20 & 30 \end{vmatrix} = 176 \cdot 25 \cdot 30 + 10 \cdot 20 \cdot 184 + 30 \cdot 168 \cdot 20 - 30 \cdot 25 \cdot 184 - 176 \cdot 20 \cdot 20 - 10 \cdot 168 \cdot 30 = 132000 +$$

$$+ 36800 + 100800 - 138000 - 70400 - 50400 = 10800$$

$X_1 = \frac{10800}{6000} = 1{,}8$

$$\det \mathbf{A} = \begin{vmatrix} 50 & 176 & 30 \\ 35 & 168 & 20 \\ 40 & 184 & 30 \end{vmatrix} = 50\cdot168\cdot30 + 176\cdot20\cdot40 + 30\cdot35\cdot184 - 30\cdot168\cdot40 - 50\cdot20\cdot184 - 176\cdot35\cdot30 = 252000 +$$

$$+ 140800 + 193200 - 201600 - 184000 - 184800 = 15600$$

$X_2 = \frac{15600}{6000} = 2{,}6$

$$\det \mathbf{A} = \begin{vmatrix} 50 & 10 & 176 \\ 35 & 25 & 168 \\ 40 & 20 & 184 \end{vmatrix} = 50\cdot25\cdot184 + 10\cdot168\cdot40 + 176\cdot35\cdot20 - 176\cdot25\cdot40 - 50\cdot168\cdot20 - 10\cdot35\cdot184 = 230000 +$$

$$+ 67200 + 123200 - 176000 - 168000 - 64400 = 12000$$

$X_3 = \frac{12000}{6000} = 2$

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 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 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.

Оценочные материалы промежуточной аттестации.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС -2	Способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС – 2.1.	способность применить алгоритмы, схемы, методы и рекомендации для решения типовых математических задач в профессиональной

			сфере
		УК ОС – 2.2.	Способность применять математический аппарат для анализа и оценки ресурсов и ограничений проекта

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС – 2.1. Способность применить алгоритмы, схемы, методы и рекомендации для решения типовых математических задач в профессиональной сфере	Способен применить алгоритмы, схемы, методы и рекомендации для решения типовых математических задач при разработке и принятии управленческих решений	- знает алгоритмы, схемы, методы и рекомендации для решения изучаемых типовых математически формализованных задач - применяет математические методы к моделированию управленческих процессов; - анализирует многообразие собранных данных; - оценивает риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом; - оценивает экономическую эффективность деятельности организации - владеет навыками формальной математической записи управленческих задач; постановки, решения задач и интерпретации результатов
УК ОС – 2.2. Способность применять математический аппарат для анализа и оценки ресурсов и ограничений проекта	Способен применять математический аппарат для расчета требуемых ресурсов	- демонстрирует знание основных изучаемых математических понятий - использует методы теории вероятностей и математической статистики для решения управленческих задач, оценки ресурсов и ограничений проекта - владеет навыками формальной математической записи управленческих задач; постановки, решения задач и интерпретации результатов

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена (для очной формы обучения), в форме зачета по результатам контрольной работы и экзамена (для очно-заочной формы обучения).

Экзамен проходит в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.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
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

Контрольная работа (для очно-заочной формы)

Задача 1. Бросают два кубика. Суммируют число очков, выпавших на верхних гранях кубиков. Построить множество элементарных событий Ω и его подмножество, соответствующее указанному событию **А**. Найти вероятность события А. Построить подмножество, соответствующее событию $\overline{A}$ (дополнение **А**). Найти его вероятность.

Вариант	Событие А
1	**А={сумма очков больше 3}**
2	**А={сумма очков больше 4}**
3	**А={сумма очков больше 5}**
4	**А={сумма очков больше 6}**
5	**А={сумма очков больше 7}**
6	**А={сумма очков больше 8}**
7	**А={сумма очков больше 9}**
8	**А={сумма очков больше 10}**
9	**А={сумма очков больше 4}**
10	**А={сумма очков больше 2}**

Задача 2. В одном сосуде находятся $Б_1$ белых и $Ч_1$ черных шаров. Во втором – $Б_2$ белых и $Ч_2$ черных. Бросают два кубика. Если сумма очков, выпавших на верхних гранях, меньше 10, берут шар из первого сосуда, если больше или равна 10 – из второго.

Вариант	Условие задачи	
1	$Б_1=7$; $Ч_1=6$; $Б_2=5$; $Ч_2=9$	Вынут белый шар. Какова вероятность того, что сумма очков была не меньше 10?
2	$Б_1=7$; $Ч_1=6$; $Б_2=5$; $Ч_2=9$	Вынут черный шар. Какова вероятность того, что сумма очков была меньше 10?
3	$Б_1=6$; $Ч_1=5$; $Б_2=7$; $Ч_2=9$	Вынут белый шар. Какова вероятность того, что сумма очков была меньше 10?
4	$Б_1=7$; $Ч_1=5$; $Б_2=9$; $Ч_2=6$	Вынут черный шар. Какова вероятность того, что сумма очков была не меньше 10?
5	$Б_1=5$; $Ч_1=6$; $Б_2=9$; $Ч_2=6$	Вынут черный шар. Какова вероятность того, что сумма очков была не меньше 10?
6	$Б_1=5$; $Ч_1=9$; $Б_2=7$; $Ч_2=6$	Вынут белый шар. Какова вероятность того, что сумма очков была меньше 10?
7	$Б_1=5$; $Ч_1=7$; $Б_2=6$; $Ч_2=9$	Вынут черный шар. Какова вероятность того, что сумма очков была не меньше 10?
8	$Б_1=5$; $Ч_1=7$; $Б_2=9$; $Ч_2=6$	Вынут белый шар. Какова вероятность того, что сумма очков была меньше 10?
9	$Б_1=4$; $Ч_1=8$; $Б_2=9$; $Ч_2=6$	Вынут белый шар. Какова вероятность того, что сумма очков была меньше 10?
10	$Б_1=8$; $Ч_1=4$; $Б_2=6$; $Ч_2=9$	Вынут черный шар. Какова вероятность того, что сумма очков была не меньше 10?

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

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
81-100	*5, «отлично»*	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
71-80	*4, «хорошо»*	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
60-70	*3, «удовлетворител*	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На постав-

	ьно»	ленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
Менее 60	*2,* *«неудовлетвори тельно»*	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

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.

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.

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.

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.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.1 Основная литература

1. Высшая математика для экономического бакалавриата в 3 ч.: учебник и практикум для вузов / Н. Ш. Кремер, М. Н. Фридман, Б. А. Путко, И. М. Тришин ; под редакцией Н. Ш. Кремера. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 239 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05822-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/513041.

2. *Мачулис, В. В.* Высшая математика : учебное пособие для вузов / В. В. Мачулис. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01277-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/513124

3. Турецкий, В. Я. Математика и информатика : учебник / В. Я. Турецкий. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 558 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-005296-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1052226.

6.2. Дополнительная литература

1. Беклемишев Д.В. Курс аналитической геометрии и линейной алгебры. – М. ФИЗМАТЛИТ, 2008.-312с.

2. Беклемишева Л.А., Петрович А.Ю., Чубаров И.А. Сборник задач по аналитической геометрии и линейной алгебре М.: Физматлит, 2001.-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», 2009.-379с.

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»

5. Проскуряков И. В. Сборник задач по линейной алгебре. — М.: БИНОМ. Лаборатория Знаний, 2005. – 383 с.

6. Рудакова Т., Семушина Е. Математика. Ч.1: Линейная алгебра и аналитическая геометрия. Учебное пособие. Челябинск: Изд-во Центр анализа и прогнозирования, 2009.-91с.

7. Хаггарти Р. Дискретная математика для программистов. 2-е изд. – М.: Техносфера, 2005. 10.2 Основная литература

8. Шевцов Г.С. Линейная алгебра: теория и прикладные аспекты. – М.: Финансы и ста- тистика, 2003.

6.3. Нормативные правовые документы.

Не используются

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»

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

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.О.26 Статистика
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор–составитель:

К.п.н., доцент, доцент кафедры экономики,
финансов и бухгалтерского учета
Челябинского филиала РАНХиГС Сонина О.В.

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Статистика»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Статистика»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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 (в академических часах) 5

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"……. 16

6.1.Основная литература. 16

6.2.Дополнительная литература..... 16

6.3.Нормативные правовые документы. 16

6.4.Интернет—ресурсы..... 16

6.5. Иные источники. 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.О.26 Статистика обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС-2	Способен осуществлять сбор и анализ данных, в том числе из открытых источников, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных инструментов	ОПК ОС–2.1	Формирование навыка отбора и анализа информации, релевантной поставленным задачам, с помощью статистических методов

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

ОТФ/ТФ	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Выбирает методы принятия решений, адекватные поставленным задачам; оценивает последствия принятых решений и их социальную значимость	ОПК ОС – 2.1.	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; на уровне **навыков:** • рассчитывать и анализировать на основе современных методик социально-экономические показатели, характеризующие экономические процессы и явления на микро- и макроуровне.

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 – 24 часа,

– практические занятия – 24 часа.

Самостоятельная работа студентов – 96 часа.

✓ Очно-заочная форма обучения - 24 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 8 часов;

– практические занятия – 16 часов.

Самостоятельная работа студентов – 120 часов.

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

✓ очная форма обучения – 36 час, в том числе:

– лекционные занятия – 18 часов;

– практические занятия – 18 час;

Самостоятельная работа студентов – 72 часов.

✓ заочная форма обучения – 18 час, в том числе:

– лекционные занятия – 6 часа;

– практические занятия – 12 часов;

Самостоятельная работа студентов – 90 часов.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.О.26 Статистика, очная форма – 2 курс, 3 семестр; очно-заочная форма – 2 курс, 4 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.О.06 – Экономическая теория
- Б1.О.25 – Высшая математика

– 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 о статистике. Статистическое наблюдение, сводка и группировка данных	34	6		6		24	Т

Раздел 2	Ряды динамики и экономические индексы	36	6		6		24	З
Раздел 3	Показатели вариации и статистический анализ связей	36	6		6		24	З
Раздел 4	Социально-экономическая статистика	38	6		6		24	О
Всего:		**144**	**24**		**24**		**96**	

Очно-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	36	2		4		30	Т
Раздел 2	Ряды динамики и экономические индексы	36	2		4		30	З
Раздел 3	Показатели вариации и статистический анализ связей	36	2		4		30	З
Раздел 4	Социально-экономическая статистика	36	2		4		30	О
Всего:		**144**	**8**		**16**		**120**	

*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 связи: 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 исчисле-

ния 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)

В ходе реализации дисциплины Б1.О.26 «Статистика» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Понятие о статистике. Статистическое наблюдение, сводка и группировка данных	Тестирование
Тема 2.	Ряды динамики и экономические индексы	Решение задач
Тема 3.	Показатели вариации и статистический анализ связей	Решение задач
Тема 4.	Социально-экономическая статистика	Опрос

Зачет с оценкой проводится с применением следующих методов (средств): в виде тестирования. Для очно-заочной формы предусмотрен также зачет по итогам выполнения контрольной работы.

Материалы текущего контроля успеваемости

Раздел 1. Понятие о статистике. Статистическое наблюдение, сводка и группировка данных.

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 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 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.

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.

Оценочные материалы промежуточной аттестации.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК ОС-2	Способен осуществлять сбор и анализ данных, в том числе из открытых источников, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных инструментов	ОПК ОС–2.1	Формирование навыка отбора и анализа информации, релевантной поставленным задачам, с помощью статистических методов

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
Формирование навыка отбора и анализа информации, релевантной поставленным задачам, с помощью статистических методов	Способен применять статистические методы для отбора и анализ информации, релевантной поставленным задачам	• перечисляет и объясняет экономико-статистические методы обработки учетно-экономической информации; • понимает и объясняет основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне • перечисляет и объясняет методы анализа статистической отчетности организации • характеризует сферы деятельности и понимает особенности организации производства в данных сферах; • умеет составлять статистическую отчетность организации; • умеет рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели, сетевые и ленточные графики,

		• умеет применять современные методы сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета с оценкой (для очной формы обучения), в форме контрольной работы и зачета с оценкой (для заочной формы обучения). Зачет проходит в форме тестирования.

Задание для контрольной работы (для очно-заочной формы обучения).

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.

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

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

- ответом на зачете с оценкой (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: «*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 с оценкой

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; • понимает и объясняет основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне • перечисляет и объясняет методы анализа статистической отчетности организации • характеризует сферы деятельности и понимает особенности организации производства в данных сферах; • умеет составлять статистическую отчетность организации; • умеет рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели, сетевые и ленточные графики, • умеет применять современные методы сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных. – 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 экономико-статистические методы обработки учетно-экономической информации; • понимает основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне; • перечисляет и объясняет основные методы анализа статистической отчетности организации; • умеет статистическую отчетность организации, но допускает незначительные неточности • умеет рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические

		и социально-экономические показатели, но допускает незначительные неточности • умеет применять современные методы сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных, 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, «удовлетвори тельно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, • испытывает трудности с перечислением основных экономико-статистических методов обработки учетно-экономической информации; • понимает основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне с ошибками; • испытывает трудности с перечислением основных методов анализа статистической отчетности организации; • с ошибками составляет статистическую отчетность организации; • с ошибками рассчитывает на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели; • с ошибками применяет современные методы сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетво рительно»*	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

Усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде разбора кейсов, дискуссий, группового/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины «Теория организации» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе под-

готовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

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, 2019.— 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, 2019. - 565 с.

3. *Малых, Н. И.* Статистика в 2 т. Том 2 социально-экономическая статистика : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. И. Малых. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 473 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03185-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/433498 (дата обращения: 19.03.2024).

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, 2014.— 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, 2012.— 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. Нормативные правовые документы.

Не используются

6.4 Интернет—ресурсы

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.urait.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

6.5. 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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ, реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.О.27 Социальная психология
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Москва, Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.псх.н., доцент кафедры организационного
проектирования систем управления ИГСУ РАНХиГС Афанасьева Н.В.

К.псх.н., доцент, доцент кафедры
экономики и менеджмента Ткаченко В.А.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Социальная психология»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ по направлению подготовки высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Социальная психология»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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…….……...6

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине…….…….11

5.Методические материалы по освоению дисциплины…….……21

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет……..……23

6.1.Основная литература……..…..23

6.2.Дополнительная литература……...23

6.3.Нормативные правовые документы и иная правовая информация ……....25

6.4.Интернет-ресурсы…….25

6.5.Иные источники……25

7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……..25

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

1.1. Дисциплина **Б1.О.27 Социальная психология** обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС – 3	Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС – 3.3.	– владение навыками взаимодействия индивида и социума

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

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
ОТФ 07.003 – В деятельность по обеспечению персоналом; – С деятельность по оценке и аттестации персонала; **ТФ** – В/02.6 поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; – С/01.6 организация и проведение оценки персонала; – С/02.6 организация и проведение аттестации персонала;	УК ОС – 3.3.	на уровне знаний: • предмет и проблематику социальной психологии; • основные этапы ее развития; • отечественные и зарубежные социально-психологические концепции; • этикет, его виды, формы и принципы; • правила и принципы современного делового этикета.
		на уровне умений: • применить теоретические знания для анализа содержания основных социально-психологических явлений в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида; • разрабатывать предложения по повышению эффективности взаимодействия социума и индивида; • использовать понятийный аппарат для описания социально-психологических проблем личности, групп, общения, межличностных и межгрупповых отношений; • придерживаться делового этикета в ходе делового общения, при знакомстве и приветствиях, проведении деловых бесед, переговоров, презентаций, деловых мероприятий, во взаимодействии с коллегами, руководством и деловыми партнерами.

		на уровне навыков: • использования социально-психологических знаний для решения практических задач в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида, различных ситуациях делового общения; • руководства основными правилами и нормами этикета во всех формах делового общения.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., *81 астрономический час, 108 академических часов.*

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

✓ очная форма обучения – 25,5 час, в том числе:
– лекционные занятия – 18 часов
– практические занятия – 18 час
– консультация – 1,5 часа
Самостоятельная работа студентов – 28,5 часов.
Контроль – 27 часов.

✓ очно-заочная форма обучения – 10,5 час, в том числе:
– лекционные занятия – 3 часа;
– практические занятия – 9 часов
– консультация – 1,5 часа
Самостоятельная работа студентов – 30 часов.
Контроль – 40,5 часов.

- *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 – 24 часов
– практические занятия – 24часов
– консультация – 2 часа
Самостоятельная работа студентов – 31 часов.
Контроль – 37 часов.

✓ очно - заочная форма обучения - 14 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 4 часа;
– практические занятия – 12 часов
– консультация – 2 часа;
Самостоятельная работа студентов – 54 часов.
Контроль – 36 часов.

- количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Б1.О.28 Социальная психология; очная форма – 2 курс, 3 семестр; очно-заочная форма – 2 курс, 3 семестр;

– дисциплина *опирается на* минимально необходимый объем теоретических знаний в области гуманитарных, общественных дисциплин, изученных студентами в период получения

среднего общего образования и теоретических знаний, полученных в ходе изучения дисциплин Б1.О.05 Психология, Б1.О.07 Социология и Б1.О.35 Организационное поведение;

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен (для очной формы), экзамен (для очно-заочной формы).

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Объект, предмет, задачи и методы социальной психологии	8	2		2		4	О, З
Тема 2	История становления и развития социальной психологии	8	2		2		4	О
Тема 3	Социальная психология общения	10	2		2		6	О, З
Тема 4	Психология воздействия в общении	10	2		2		6	О
Тема 5	Группа как социально-психологический феномен	10	4		4		6	О
Тема 6	Психология больших социальных групп и массовых социальных движений	10	4		4		6	О
Тема 7	Социальная психология малых групп	10	4		4		6	О, РК
Тема 8	Психология межгрупповых отношений	10	4		4		6	О
Промежуточная аттестация		**27**						Экзамен
Всего:		**108**	**24**		**24**	**2**	**31**	

** – формы текущего контроля успеваемости (опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), разбор кейсов (РК)*

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Объект, предмет, задачи и методы социальной психологии	6,5	0,5		1		5	О, З
Тема 2	История становления и развития социальной психологии	6,5	0,5		1		5	О
Тема 3	Социальная психология общения	6,5	0,5		1		5	О, З
Тема 4	Психология воздействия в общении	6,5	0,5		2		5	О
Тема 5	Группа как социально-психологический феномен	6,5	0,5		1		6	О
Тема 6	Психология больших социальных групп и массовых социальных движений	6,5	0,5		2		6	О
Тема 7	Социальная психология малых групп	6,5	0,5		2		6	О, РК
Тема 8	Психология межгрупповых отношений	6,5	0,5		2		6	О
Промежуточная аттестация		**54**						Экзамен
Всего:		**108**	**4**		**12**	**2**	**54**	

** – формы текущего контроля успеваемости: контрольная работа (К) опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), разбор кейсов (РК), решение задач (З)*

Содержание дисциплины

Тема 1. Объект, предмет, задачи и методы социальной психологии

Место социальной психологии в системе научного знания. Связь социальной психологии с общественными и гуманитарными науками.

Общество, сферы деятельности людей, институции, группы, личность как объекты социальной психологам. Социально-психические явления как объект социальной психологии.

Определение предмета социальной психологии в отечественной психологии в работах Г.М. Андреевой, А.В. Петровского, А.К. Уледова, Б.Д. Ларыгина, В.М. Мясищева и других ученых.

Социально-психологическое явление как универсальное понятие социальной психологии, единица ее анализа. Социально-психологическое явление как результат взаимодействия в системе «человек-человек», «человек-общность», «общность-общность». Основные проблемы, теоретические и прикладные задачи социальной психологии. Специфика социально-психологического исследования. Уровни анализа социальнопсихологических явлений: философско-методологический, теоретико-содержательный, экспериментально-эмпирический. Соотношение объектов и уровней анализа в социальнопсихологическом исследовании. Основные направления и результаты исследований в отечественной социальной психологии. Проектирование как режим научной работы в социальной психологии и его виды. Проектирование образовательных институций, процессов, социальных сред и общностей.

Типология методов, используемых в социальной психологии. Методы феноменологизации и концептуализации (выделение социально-психологических явлений и соотнесение их с имеющимися моделями и теориями). Методы исследования и диагностики (наблюдение, опрос, эксперимент, контент-анализ, моделирование, социометрия, референтометрия и др.). Методы обработки и интерпретации результатов исследования и диагностики. Методы коррекции и терапии (социально-психологический тренинг, психодрама, гештальттерапия и др.). Методы социально-психологического обучения и развития (дискуссионные методы, деловые игры, тренинга личностного роста и др.). Взаимосвязь и взаимодополняемость методов социальной психологии. Роль социальной психологии как науки в жизни общества. Сферы приложения социальнопсихологических знаний: политическая, управленческая, производственная, педагогическая деятельность. Применение социально-психологических знаний в анализе новых социальных реальностей: предпринимательства, менеджмента, конфликтов различных видов и др.

Тема 2. История становления и развития социальной психологии

Развитие социально-психологических идей в русле социально-философских и социологических учений. Становление социально-психологических идей в XX веке: «психология народов» (М. Лацарус, Г. Штейнталь, В. Вундт); «психология масс» (Г. Тард, С. Сигеле, Г. Лебон); «теория инстинктов социального поведения» (В. Макдауголл). Психологизация общественных отношений как главная черта первых социальнопсихологических теорий. Экспериментальный период в развитии зарубежной социальной психологии. Основные теоретические концепции современной зарубежной социальной психологии: необихевиоризм, психоанализ, интеракционистские теории, когнитивные теории, гуманистическая психология.

Становление отечественной социальной психологии (Н.К. Михайловский). Определение предмета социальной психологии в России в 20-е годы (К.Н. Корнилов, П.П. Блонский, В.М. Бехтерев). Марксистский период развития отечественной социальной психологии. Современное состояние отечественной социальной психологии.

Тема 3. Социальная психология общения

Общение как форма реализации системы общественных и межличностных отношений. Специфика социально-психологического подхода к общению. Значение общения для развития индивида и социальных общностей. Общение и деятельность. Оптимизация совместной деятельности через воздействие на процессы общения.

Содержание общения: обмен информацией, выработка единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание людьми друг друга. Полифункциональность общения. Виды общения: императивное, манипулятивное, диалогическое.

Психологическая структура процесса общения: коммуникативная, перцептивная и интерактивная стороны.

Коммуникативная сторона общения. Общение как обмен информацией. Специфика коммуникативного процесса между людьми. Единство деятельности, общения и познания в коммуникативном процессе. Коммуникативные барьеры, социальные и психологические причины их возникновения. Понятие о вербальных и невербальных средствах общения. Речь как средство коммуникации. Диалог как форма общения. Виды и техники слушания партнера по общению.

Перцептивная сторона общения. Общение как восприятие и понимание друг друга партнерами по общению. Межличностное восприятие как основа для взаимопознания и взаимопонимания людей. Механизмы социальной перцепции: идентификация и рефлексия. Роль эмпатии в этих процессах. Эффекты межличностного восприятия: проекции, «ореола», стереотипизации, доминирующей потребности и др. Интерпретация причин поведения другого человека - явление каузальной атрибуции. Межличностная аттракция.

Интерактивная сторона общения. Общение как организация взаимодействия между общающимися индивидами. Виды социальных взаимодействий: сотрудничество, конкуренция, конфликт.

Психологические основы имиджелогии. Способы и приемы создания имиджа - положительного образа человека или организации в сфере деловых отношений. Слагаемые личного обаяния (имиджа) делового человека: нравственные характеристики, психологические знания и умения, техника самопрезентации.

Тема 4. Психология воздействия в общении

Убеждение, внушение, психологическое заражение, подражание как способы или социально-психологические механизмы воздействия в процессе общения. Убеждение как метод сознательного воздействия на индивида или группу, связанный с формированием, закреплением или изменением их социальных установок. Условия эффективности и технологии убеждающего воздействия.

Внушение как целенаправленное, неаргументированное воздействие, основанное на некритическом восприятии информации. Условия эффективности внушения. Внушение и убеждение.

Психологическое заражение как способ группового воздействия. Основа заражения - бессознательная подверженность индивида определенным психическим состояниям. Паника как вид социально-психологического заражения.

Подражание как принятие и воспроизведение индивидом черт и образцов поведения другого человека. Традиции исследования подражания в истории социальной психологии. Мода как форма подражания.

Использование способов убеждающего воздействия в деловой беседе. Психологические основы ведения деловых переговоров.

Тема 5. Группа как социально-психологический феномен

Типы и формы социальных объединений. Социальная структура и неструктурированная общность. Группа как социально-психологический феномен. Роль социальной группы в воздействии общества на личность. Группа как субъект деятельности. Принципы классификации и виды групп.

Деятельность как основной интегрирующий фактор и главный признак социальной группы. Участие индивидов в совместной групповой деятельности как условие формирования психологической общности между ними.

Психологические характеристики группы: групповые интересы, потребности, нормы, ценности, цели. «Мы – чувство» как индикатор осознания принадлежности личности к группе. Феномен группового сознания. Социально-психологические характеристики положения индивида в группе: статус, позиция, роль, система связей и отношений, групповые ожидания.

Тема 6. Психология больших социальных групп и массовых социальных движений

Понятие больших социальных групп и массовых социальных движений. Стихийные большие социальные группы: толпа, публика, аудитория. Устойчивые большие социальные группы: социальные классы, этнические группы, нации, профессиональные группы, половозрастные группы. Структура психологии больших устойчивых групп, ее психический склад и эмоциональная сфера.

Проблема соотношения психологических характеристик большой группы и сознания отдельной личности. Психологические особенности социальных классов. Классовые потребности и интересы, социальные чувства, социальный характер. Психологические особенности этнических групп. Понятия: психологический склад личности, национальный характер, национальный менталитет. Этноцентризм как склонность воспринимать социальные явления с позиции «своей» этнической группы. Понятие этнического стереотипа. Этнопсихология и ее задачи.

Психология массовых социальных процессов и движений. Общественное мнение и умонастроение, социальные стереотипы и установки как характеристики общественной психологии. Основные проблемы массовых социальных движений: проблема механизмов присоединения к движению, соотношения мнений большинства и меньшинства, проблема лидера и др.

Тема 7. Социальная психология малых групп

Понятие малой группы. Границы малой группы. Классификация малых групп. Динамические процессы в малой группе. Феномен группового давления. Явление конформизма в группе. Групповая сплоченность. Ценностно-ориентационное единство как показатель групповой сплоченности в условиях совместной деятельности. Уровни групповой сплоченности.

Лидерство и руководство в малых группах. Лидер и руководитель. Типы лидерства. Принятие лидера группой. Стиль лидерства и его влияние на сплоченность группы, организованность и эффективность групповой деятельности. Методики выявления лидеров в малой группе.

Принятие группового решения. Специфика группового решения. Роль дискуссий в принятии группового решения. Формы групповых дискуссий: «брейнсторминг», «синектика» и др.

Эффективность деятельности малой группы. Продуктивность групповой деятельности и удовлетворенность членством в ней – две стороны эффективности групповой деятельности. Значение психологической совместимости членов группы, каналов коммуникаций и стиля лидерства для эффективности деятельности группы. Понятие социально-психологического климата группы и пути его оптимизации.

Развитие малой группы. Стадии и периоды развития группы, критерии их выделения. Изменение связей и отношений в группе как критерий ее развития. Совместная деятельность как основание развития социальной группы.

Тема 8. Психология межгрупповых отношений

Межгрупповые отношения как объект исследования в социальной психологии. Деятельностный подход к исследованию межгрупповых отношений. Межгрупповое восприятие как социально-психологический предмет исследования межгрупповых отношений. Зависимость межгруппового восприятия от характера совместной деятельности.

Значение параметров успеха и неуспеха в совместной деятельности для межгруппового восприятия. Роль стереотипов в процессе межгруппового восприятия. Неадекватность межгруппового восприятия. Влияние характера межгруппового взаимодействия на внутригрупповые процессы. Возрастные аспекты межгрупповых отношений.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.27 Социальная психология** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Объект, предмет, задачи и методы социальной психологии	Опрос, задачи
Тема 2	История становления и развития социальной психологии	Опрос
Тема 3	Социальная психология общения	Опрос, задачи
Тема 4	Психология воздействия в общении	Опрос
Тема 5	Группа как социально-психологический феномен	Опрос
Тема 6	Психология больших социальных групп и массовых социальных движений	Опрос
Тема 7	Социальная психология малых групп	Опрос, разбор кейса,
Тема 8	Психология межгрупповых отношений	Опрос

Форма промежуточной аттестации – экзамен (очная форма обучения), экзамен (очно-заочная форма обучения). Экзамен проводится в устной форме (ответы на вопросы) и/или в форме компьютерного тестирования.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1. Предмет и история социальной психологии.
Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:
1. Предмет социальной психологии.
2. История формирования социально-психологических идей.
3. История отечественной социальной психологии.
4. Развитие социальной психологии на Западе.

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.[1]

Тема 2. История становления и развития социальной психологии

Вопросы для опроса:

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

Тема 3. Социальная психология общения

Вопросы для опроса:

1. Значение общения для развития индивида и социальных общностей
2. Содержание общения, виды общения
3. Психологическая структура процесса общения
4. Коммуникативная сторона общения
5. Перцептивная сторона общения
6. Интерактивная сторона общения

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:

[1] Майерс Д. Социальная психология / Перев. с англ. — СПб.: Питер, 1997. — 688 с.

- 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.

Тема 4. Психология воздействия в общении
Вопросы для опроса:
1. Общение как взаимодействие (интерактивная сторона общения).
2. Компетентность в общении.
3. Способы социально-психологического воздействия.
4. Убеждение, внушение, психологическое заражение, подражание как способы воздействия в процессе общения.

Тема 5. Группа как социально-психологический феномен
Вопросы для опроса:
1. Роль социальной группы в воздействии общества на личность.
2. Виды групп
3. Психологические характеристики группы
4. Феномен группового сознания
5. Социально-психологические характеристики положения индивида в группе: статус, позиция, роль, система связей и отношений, групповые ожидания

Тема 6. Психология больших социальных групп и массовых социальных движений
Вопросы для опроса:
1. Большие социальные группы и массовые социальные движения
2. Структура психологии больших устойчивых групп
3. Соотношение психологических характеристик большой группы и сознания отдельной личности
4. Психология массовых социальных процессов и движений
5. Проблемы массовых социальных движений

Тема 7. Социальная психология малых групп.
Вопросы для опроса:
1. Проблема группы в социальной психологии.
2. Структурные характеристики малой группы.
3. Динамические характеристики малых групп.
4. Психологические характеристики больших социальных групп.
5. Психология массовых движений.
6. Психология межгрупповых отношений.
1. Коллектив как малая группа.
2. Влияние группы.
3. Деловая беседа.
4. Деловое совещание.
5. Деловые переговоры.

Кейс. Творческое (компетентностно-ориентированное задание).
Какие явления групповой психологии и какие формы делового взаимодействия отражены в следующих сюжетах? Назовите их 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[2].

Кейс. Творческое (компетентностно-ориентированное задание)

Вопросы:

1. Для выполнения задания каждой небольшой группе (3-5 чел.) предлагается сформулировать тему гипотетического экспериментального исследования, например «Формирование эффективного взаимодействия индивида и социума», «Формирование профессиональной этики делового общения HR-менеджера».

2. Сформулировать цель и каузальную гипотезу исследования, разработать сценарий и экспериментальный план.

3. Результаты работы оформить в виде таблицы:

Сводная таблица моделирования экспериментального исследования[3]

Ключевые вопросы	Ответы
Предмет исследования	
Какова единица анализа?	
Что является независимой переменной?	
Что является зависимой переменной?	
Гипотеза исследования	
Как осуществляется манипулирование независимой переменной?	
Каким образом регистрируются значения зависимых переменных?	
Как формируются экспериментальные и	

[2] Майерс Д. Социальная психология / Перев. с англ. — СПб.: Питер, 1997. — 688 с.

[3] Социальная психология : учебник и практикум для вузов / И. С. Клецина [и др.] ; под редакцией И. С. Клециной. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 348 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01175-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 342 — URL: https://urait.ru/bcode/469595/p.342

контрольные группы?	
Вводятся ли испытуемые в заблуждение?	
Дается ли испытуемым обратная связь и в какой форме?	
По какому экспериментальному плану будет осуществляться исследование?	
Какие угрозы валидности в данном случае могут иметь место?	

На выполнение задания отводится 20—30 мин.

4. С помощью опросника М.Р. Белбина[4] определите, к выполнению каких командных ролей Вы предрасположены. Представьте, что Ваша учебная группа — это управленческая команда. Сформулируйте ее миссию, цель, задачи, командные нормы. Какие основные социально-психологические явления взаимодействия социума и индивида проявлялись когда вы вместе решали творческое задание?

Тема 8. Психология межгрупповых отношений

Вопросы для опроса:

1. Межгрупповое восприятие как социально-психологический предмет исследования межгрупповых отношений
2. Роль стереотипов в процессе межгруппового восприятия.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС – 3	Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС – 3.3.	– владение навыками взаимодействия индивида и социума

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
– владение навыками взаимодействия индивида и социума;	– способен выстраивать взаимодействие с социумом	- описывает предмет и проблематику социальной психологии; - раскрывает содержание основных этапов ее развития; - описывает отечественные и зарубежные социально-психологические концепции; - объясняет этикет, его виды, формы и принципы; - формулирует правила и принципы современного делового этикета; - умеет применять теоретические знания для анализа содержания основных социально-психологических явлений в различных жизненных ситуациях взаимодействия

[4] Социальная психология : Практикум : Учеб. пособие для студентов вузов / Г.М. Андреева, Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров и др.; Под ред. Т.В. Фоломеевой. — М.: Аспект Пресс, 2006. С. 316-322.

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
		социума и индивида; - умеет разрабатывать предложения по повышению эффективности взаимодействия социума и индивида; - умеет использовать понятийный аппарат для описания социально-психологических проблем личности, групп, общения, межличностных и межгрупповых отношений; - умеет придерживаться делового этикета в ходе делового общения, при знакомстве и приветствиях, проведении деловых бесед, переговоров, презентаций, деловых мероприятий, во взаимодействии с коллегами, руководством и деловыми партнерами; - владеет навыками использования социально-психологических знаний для решения практических задач в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида, различных ситуациях делового общения; - владеет навыками руководства основными правилами и нормами этикета во всех формах делового общения.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена (для очной и очно-заочной форм обучения). Экзамен проводится в виде устного ответа на вопросы билета и тестирования.

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Предмет социальной психологии.
2. История формирования социально-психологических идей.
3. История отечественной социальной психологии.
4. Развитие социальной психологии на Западе.
5. Проблема личности в социальной психологии.
6. Социализация.
7. Социальная установка.
8. Я-концепция личности как социально-психологический феномен.
9. Проблема группы в социальной психологии.
10. Структурные характеристики малой группы.
11. Динамические характеристики малых групп.
12. Психологические характеристики больших социальных групп.
13. Психология массовых движений.
14. Психология межгрупповых отношений.
15. Общая характеристика общения и межличностных отношений.
16. Общение как обмен информацией (коммуникативная сторона общения).
17. Общение как восприятие людьми друг друга (перцептивная сторона общения).
18. Общение как взаимодействие (интерактивная сторона общения).
19. Компетентность в общении.
20. Способы социально-психологического воздействия.
21. Коллектив как малая группа.
22. Влияние группы.
23. Деловая беседа.

24. Деловое совещание.
25. Деловые переговоры.
26. Этика как наука о морали.
27. Мораль и экономическая сфера жизнедеятельности общества.
28. Особенности профессиональной этики делового общения.
29. Формы и принципы этикета.
30. Правила делового этикета. Этикетные правила разговора по телефону.
31. Программа социально-психологического исследования.
32. Методы социально-психологического исследования.

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru, тестирование проводится в компьютерном классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 30 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 90 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: 1) с выбором одного правильного варианта ответа из нескольких предложенных; 2) выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных; 3) введением ответа в виде текста (регистр не учитывается); 4) расстановкой слов в правильном порядке; 5) соединением элементов попарно; 6) выбором правильного ответа из выпадающего списка внутри вопроса; 7) сопоставлением элементов с группами и др.

1. Выберите один правильный ответ в следующем утверждении:
Автором концепции социальной драматургии является:
01 – Э. Гоффман
02 – Э. Тоффлер
03 – Дж. Мид
04 – М. Кун
05 – Ф. Зимбардо

2. Отметьте верные утверждения. Выберите один или несколько правильных ответов:

01 – Оперантное поведение вызвано предшествующим ему стимулом.

02 – Гипотеза фрустрации-агрессии была полностью подтверждена в результате эмпирических исследований.

03 – Теория Айовской школы символического интеракционизма опирается на взгляды М. Куна.

04 – В своей теории У. Шутц придерживался идеи, что социальная жизнь взрослого человека фатально предопределена опытом его детства.

05 – Согласно Дж. Хомансу, чем чаще один человек благодарит другого за помощь, тем пропорционально чаще этот другой будет оказывать помощь первому.

3. Введите ответ в виде текста в следующее утверждение:

Квинтэссенцией символического поведения человека выступает социальная роль как устойчивая внешняя и внутренняя позиция одного человека в отношении другого и (или) социальной системы в целом.

4. Расставьте слова в правильном порядке в следующем утверждении:

Представьте этапы развития группы согласно параметрической концепции Л. И. Уманского начиная с исходной точки.

(конгломерат | номинальная группа | ассоциация | кооперация | автономия | коллектив (корпорация))

5. Соедините элементы попарно (неверно соединенную пару можно разбить, щелкнув на крестик).

а) Социализация как инкультурация — 1) процесс вхождения человека в культуру своего народа; 1) трансляция культурно задаваемых ценностей, моделей поведения, способов социальной категоризации;

б) Социализация как интернализация — 2) совокупность мотивационных и когнитивных процессов, с помощью которых внешние социальные требования становятся внутренними требованиями личности; 2) процесс социализации как процесс собственно усвоения социального опыта;

в) Социализация как адаптация — 3) процесс достижения соответствия человека требованиям социальной среды; 3) анализ возможных результатов социализации;

г) Социализация как конструирование — 4) приведение в систему информации о мире, организация этой информации в связные структуры с целью постижения ее смысла; 4) активность субъекта социализации.

6. Выберите правильный ответ из выпадающего списка внутри вопроса:

В теории конгруэнтности дисбаланс в когнитивной структуре зависит не только от знака отношения субъекта к другому и другого к объекту, но и от (<u>интенсивности</u> | продолжительности | публичности/непубличности) этих отношений.

7. Сопоставьте элементы с группами. Распределите лидерские стили по соответствующим видам (согласно Д. Гоулману). Переместите (перетаскиванием) ответы в соответствующие группы ниже (используются все ответы).

1. Резонирующие:

а) идеалистический

б) обучающий

в) товарищеский

г) демократический

2. Диссонирующие

д) амбициозный

е) авторитарный

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	**Оценка**
<55	неудовлетворительно
55-69	удовлетворительно
70-84	хорошо
85-100	отлично

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.

Шкала оценивания.

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
85-100	*5, «отлично»*	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он: - описывает предмет и проблематику социальной психологии; - раскрывает содержание основных этапов ее развития; - описывает отечественные и зарубежные социально-психологические концепции; - объясняет этикет, его виды, формы и принципы; - формулирует правила и принципы современного делового этикета. - умеет применять теоретические знания для анализа содержания основных социально- психологических явлений в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида; - умеет разрабатывать предложения по повышению эффективности взаимодействия социума и индивида; - умеет использовать понятийный аппарат для описания социально-психологических проблем личности, групп, общения, межличностных и межгрупповых отношений; - умеет придерживаться делового этикета в ходе делового общения, при знакомстве и приветствиях, проведении деловых бесед, переговоров, презентаций, деловых мероприятий, во взаимодействии с коллегами, руководством и деловыми партнерами. - демонстрирует навык использования социально-психологических знаний для решения практических задач в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида, различных ситуациях делового общения; - демонстрирует навык руководства основными правилами и нормами этикета во всех формах делового общения. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
70-84	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он: - описывает предмет и проблематику социальной психологии, но допускает отдельные несущественные ошибки; - раскрывает содержание основных этапов ее развития, но допускает отдельные несущественные ошибки; - описывает отечественные и зарубежные социально-психологические концепции, но допускает отдельные несущественные ошибки; - объясняет этикет, его виды, формы и принципы, но допускает отдельные несущественные ошибки; - формулирует правила и принципы современного делового этикета. - умеет применять теоретические знания для анализа содержания основных социально- психологических

		явлений в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида, но допускает отдельные несущественные ошибки; - умеет разрабатывать предложения по повышению эффективности взаимодействия социума и индивида, но допускает отдельные несущественные ошибки; - умеет использовать понятийный аппарат для описания социально-психологических проблем личности, групп, общения, межличностных и межгрупповых отношений, но допускает отдельные несущественные ошибки; - умеет придерживаться делового этикета в ходе делового общения, при знакомстве и приветствиях, проведении деловых бесед, переговоров, презентаций, деловых мероприятий, во взаимодействии с коллегами, руководством и деловыми партнерами. - демонстрирует навык использования социально-психологических знаний для решения практических задач в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида, различных ситуациях делового общения, но допускает отдельные несущественные ошибки; - демонстрирует навык руководства основными правилами и нормами этикета во всех формах делового общения, но допускает отдельные несущественные ошибки. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
55-69	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, если он: - частично описывает предмет и проблематику социальной психологии; - фрагментарно раскрывает содержание основных этапов ее развития; - частично описывает отечественные и зарубежные социально-психологические концепции; - допускает несколько существенных ошибок в объяснении этикета, его видов, форм и принципов; - частично формулирует правила и принципы современного делового этикета; - частично умеет применять теоретические знания для анализа содержания основных социально-психологических явлений в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида; - частично умеет разрабатывать предложения по повышению эффективности взаимодействия социума и индивида; - частично умеет использовать понятийный аппарат для описания социально-психологических проблем личности, групп, общения, межличностных и межгрупповых отношений; - частично умеет придерживаться делового этикета в ходе делового общения, при знакомстве и приветствиях, проведении деловых бесед, переговоров, презентаций, деловых мероприятий, во взаимодействии с коллегами, руководством и деловыми партнерами;

		- фрагментарно способен демонстрировать навык использования социально-психологических знаний для решения практических задач в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида, различных ситуациях делового общения; - фрагментарно способен демонстрировать навык руководства основными правилами и нормами этикета во всех формах делового общения. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 55	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если он: - не называет предмет и проблематику социальной психологии; - не раскрывает содержание основных этапов ее развития; - не описывает отечественные и зарубежные социально-психологические концепции; - не объясняет этикет, его виды, формы и принципы; - не формулирует правила и принципы современного делового этикета. - не умеет применять теоретические знания для анализа содержания основных социально- психологических явлений в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида; - не умеет разрабатывать предложения по повышению эффективности взаимодействия социума и индивида; - не умеет использовать понятийный аппарат для описания социально-психологических проблем личности, групп, общения, межличностных и межгрупповых отношений; - не умеет придерживаться делового этикета в ходе делового общения, при знакомстве и приветствиях, проведении деловых бесед, переговоров, презентаций, деловых мероприятий, во взаимодействии с коллегами, руководством и деловыми партнерами. - не демонстрирует навык использования социально-психологических знаний для решения практических задач в различных жизненных ситуациях взаимодействия социума и индивида, различных ситуациях делового общения; - не демонстрирует навык руководства основными правилами и нормами этикета во всех формах делового общения. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют низкую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения).

5.Методические материалы по освоению дисциплины

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных

занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде разбора кейсов, дискуссий, группового/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины «Социальная психология» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература

1. Алтунина И. Р. Социальная психология: учебник для академического бакалавриата / И. Р. Алтунина, Р. С. Немов. – 2-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 409 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-08736-9. – Текст – электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: https://biblio-online.ru/bcode/431919.
2. Корягина Н.А. Социальная психология: учебник для бакалавров / Н. А. Корягина, Е. В. Михайлова. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 492 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-9916-3024-5. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/444265.
3. Майерс Д. Социальная психология / пер. с англ. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2020. – 800 с.
4. Свенцицкий А.Л. Социальная психологи: учебник для бакалавров / А. Л. Свенцицкий. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 408 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-9916-3211-9. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: https://biblio-online.ru/bcode/425870.
5. Социальная психология: учебник и практикум для академического бакалавриата / О.А. Гулевич, И.Р. Сариева. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 452 с. – Серия: Бакалавр. Академический курс. – ISBN 978-5-9916-6136-2. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].
1. Лавриненко, В. Н. Психология и этика делового общения : учебник и практикум для вузов / В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышова ; под редакцией В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышовой. — 7-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 408 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01353-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/449749
2. Социальная психология : учебник и практикум для вузов / И. С. Клецина [и др.] ; под редакцией И. С. Клециной. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 348 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01175-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469595

6.2. Дополнительная литература

1. Абдурахманов, Р. А. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений : учебник / Р. А. Абдурахманов. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 368 с. — ISBN 978-5-4486-0173-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/72456.html (дата обращения: 17.11.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
2. Булатова, Е. А. Психология социального взаимодействия : учебное пособие / Е. А. Булатова, Н. А. Зимина, С. М. Зинина. — Нижний Новгород : Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2017. — 215 с. — ISBN 978-5-528-00199-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/80827.html (дата обращения: 17.11.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
3. Гулевич, О. А. Социальная психология : учебник и практикум для вузов / О. А. Гулевич, И. Р. Сариева. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. —

424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05490-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469052
4. Захарова, И. В. Социальная психология : учебное пособие / И. В. Захарова. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 154 с. — ISBN 978-5-4497-0212-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/86473.html (дата обращения: 17.11.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
5. Козлова, Э. М. Социальная психология : учебное пособие / Э. М. Козлова, С. В. Нищитенко. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2017. — 170 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/75597.html (дата обращения: 17.11.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
6. Королев, Л. М. Социальная психология : учебник для бакалавров / Л. М. Королев. — Москва : Дашков и К, 2019. — 208 с. — ISBN 978-5-394-03134-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/85448.html (дата обращения: 17.11.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
7. Крысько, В. Г. Социальная психология : учебник для бакалавров / В. Г. Крысько. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 553 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2588-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/426133
8. Мельникова, Н. А. Социальная психология : учебное пособие / Н. А. Мельникова. — 2-е изд. — Саратов : Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1778-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/81050.html (дата обращения: 17.11.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
9. Семечкин, Н. И. Социальная психология : учебник для вузов / Н. И. Семечкин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 423 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08667-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/472416
10. Собольников, В. В. Этика и психология делового общения : учебное пособие для вузов / В. В. Собольников, Н. А. Костенко ; под редакцией В. В. Собольникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06415-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/473522
11. Соколова, М. М. Социальная психология коллектива : учебное пособие / М. М. Соколова. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-7882-2795-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/109596.html (дата обращения: 21.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
12. Социальная психология : учебное пособие / А. Л. Журавлев, В. П. Позняков, Е. Н. Резников [и др.] ; под редакцией А. Л. Журавлева. — 2-е изд. — Москва, Саратов : ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 351 с. — ISBN 978-5-4486-0834-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/88227.html (дата обращения: 17.11.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей (Есть Программа социально-психологического исследования).
13. Социальная психология : учебное пособие для студентов вузов / А. Н. Сухов, М. Г. Гераськина, А. М. Лафуткин, А. В. Чечкова ; под редакцией А. Н. Сухов. — 7-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 615 с. — ISBN 978-5-238-02192-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL:

http://www.iprbookshop.ru/71051.html (дата обращения: 17.11.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
14. Социальная психология: современная теория и практика : учебное пособие для вузов / В. В. Макерова [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Оконечниковой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 231 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05381-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/473584
15. Чернова, Г. Р. Социальная психология : учебник для вузов / Г. Р. Чернова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08299-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/474661

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Гражданский кодекс Российской Федерации // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

6.4. Интернет-ресурсы

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»
4. www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
5. www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
6. www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг»
7. www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс
8. www.aup.ru – Административно-управленческий портал
9. hr-portal.ru – портал по управлению персоналом и менеджменту
10. http://www.hr-journal.ru - электронный журнал по управлению персоналом

Интерактивные формирующие тесты платформы «Юрайт»

ТЕСТ 1. Предмет и история социальной психологии
ТЕСТ 2. Социальная психология групп
ТЕСТ 3. Психология общения и межличностных отношений
ТЕСТ 4. Методология и методы исследования в социальной психологии
ТЕСТ 5. Социальная психология личности
ТЕСТ 6. Этикет делового общения
ТЕСТ 7. Деловое взаимодействие в рабочей группе

6.5.Иные источники.

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.
_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.О.28 Культурология
код и наименование РПД
38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности
очная и очно-заочная форма обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.культур-и, доцент, доцент кафедры
политологии, истории и философии Е.Л. Сытых

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Е.А. Терещук

Рабочая программа дисциплины «***Культурология»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Культурология»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

СОДЕРЖАНИЕ

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....4
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.....15
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....16
6.1. основная литература:.....16
6.2. дополнительная литература:.....16
6.3. Учебно- методическое обеспечение самостоятельной работы.**Ошибка! Закладка не определена.**
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 “Культурология» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК ОС-5.3	способность понимать межкультурное разнообразие общества и проявлять толерантность в представителям разных культур

1.2.В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-5.3	**На уровне знаний:** средства анализа и результатов современных научных исследований; синхронные и диахронные типологии культур; типы культур: этническую и национальную, элитарную и массовую, восточные и западные, специфические и “срединные” локальные культуры; **На уровне умений:** самостоятельно анализировать культурные феномены и давать им оценку в соответствии со знаниями и принципами, усвоенными в курсе культурологии; **На уровне навыков:** навык научных исследований культурных процессов и отношений, методами анализа и интерпретации представлений о культуре и её различных типах.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

– индекс, наименование дисциплины: Б1.О.28 «Культурология»
– общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах: 3 з.е., 108 академических часа, 81 астрономических часа.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по очной форме обучения – 32 ак.ч. (24 астр.ч.), в том числе 16 ак.ч. (12 астр.ч.) лекций и 16 ак.ч. (12 астр.ч.) семинарских занятий;
на самостоятельную работу обучающихся – 76 ак.ч. (57 астр.ч.)
количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по очно-заочной форме обучения – 16 ак.ч. (12 астр.ч.), в том числе 4 ак.ч. (3 астр.ч.) лекций и 12 ак.ч. (9 астр.ч.) семинарских занятий;
на самостоятельную работу обучающихся – 92 ак.ч. (69 астр.ч.)
количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина осваивается в базовой части, очная форма – 1 курс, 2 семестр; очно-заочная форма – 2 курс, 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: зачет.

3. Содержание и структура дисциплины в академических часах

Очная форма 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	Становление культурологии. Структура и состав современного культурологического знания.	10	1		1		8	Реферат, Дискуссия, Презентация
Тема 2	Основные понятия культурологии.	10	1		1		8	Реферат, Дискуссия, Презентация
Тема 3	Проблемы онтологии культуры. Функции культуры.	10	2		2		6	Реферат, Дискуссия, Презентация
Тема 4	Семиотика*культуры*	10	2		2		6	Реферат, Дискуссия, Презентация
Тема 5	Типология культуры	10	1		1		8	Реферат, Дискуссия, Презентация
Тема 6	Философско-мировоззренческие основания древнегреческой	12	2		2		8	Реферат, Дискуссия, Презентация

	культуры.							
Тема 7	Символико-медитативный характер средневековой культуры	12	2		2		8	Реферат, Дискуссия, Презентация
Тема8	Гуманистические основания культуры Ренессанса.	12	2		2		8	Реферат, Дискуссия, Презентация
Тема9	Диалектика рационального и иррационального в культуре Нового времени	12	2		2		8	Реферат, Дискуссия, Презентация
Тема10	Культурный плюрализм XX века	10	1		1		8	Реферат, Дискуссия, Презентация
Всего		108	16		16		76	
Промежуточная аттестация:								зачет

Очно-заочная форма 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	Становление культурологии. Структура и состав современного культурологического знания.	12,5	2		0,5		10	Реферат, Дискуссия, Презентация
Тема 2	Основные понятия культурологии.	12,5	2		0,5		10	Реферат, Дискуссия, Презентация
Тема 3	Проблемы онтологии культуры. Функции культуры.	11			1		10	Реферат, Дискуссия, Презентация
Тема 4	Семиотика*культуры*	11			1		10	Реферат, Дискуссия, Презентация
Тема 5	Типология культуры	11			1		10	Реферат, Дискуссия, Презентация
Тема 6	Философско-мировоззренческие основания древнегреческой культуры.	11			1		10	Реферат, Дискуссия, Презентация
Тема 7	Символико-медитативный характер средневековой культуры	11			1		8	Реферат, Дискуссия, Презентация
Тема8	Гуманистические основания культуры Ренессанса.	11			1		8	Реферат, Дискуссия, Презентация
Тема9	Диалектика	9			1		8	Реферат,

	рационального и иррационального в культуре Нового времени							Дискуссия, Презентация
Тема10	Культурный плюрализм XX века	9			1		8	Реферат, Дискуссия, Презентация
Всего		108	4		12		92	
Промежуточная аттестация:								зачет

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.*

Содержание дисциплины

Тема 1. Культурология как наука.

Этимология термина. Культура и культ. Культура и артефакт. Культура как ценностно-символическая сфера бытия человека.
Понятие о субъекте культуры.
Структура и состав современного культурологического знания.
Функции культуры.
Методы культурологических исследований.

Тема 2. От этимологии термина к многообразию современных концепций.

Базовые концепции происхождения и сущности культуры.
- Натуралистическая концепция. Объективизм древнегреческой культуры и понятие мимесиса. Телесность античной культуры.
- Теологическая модель культуры. Идея «удвоения мира» и трансцендентальной природы культуры. Креационизм, провиденциализм и эсхатологизм средневековой культуры. Идея определяющей роли духовности. Символизация культуры.
- Аксиологическая концепция. Культура как степень господства человека над самим собой. Культура как моральное дол-женствование. Различение наук о духе и наук о природе в философии В.Дильтея. Культура как совокупность ценностей.
- Психоаналитическая теория. Культура как форма табуирования и социального принуждения. Культура и сверх-Я.
- Философско-антропологическая концепция. Культура как выражение сущности человека, его природы. Ренессансная идея humanitas. Понятие о креативном субъекте. Философия Просвещения: Культура - форма разумного совершенствования человека в ходе его исторической эволюции.
- Орудийно-трудовая концепция. Культура как совокупность трудовых навыков homo sapiens; культура как фактор органи-зации и образования общества
- Игровая концепция **(**Й.Хейзинга «Homo Ludens”). Игра и культура: свобода, выход из обыденности, незаинтересованный и проекционный характер, символический смысл.
- Символическая теория**.** Человек как «несовершенное животное». Возникновение социокультурной программы на основе символического приспособления к действительности**.** Возникновение мира потенциально возможного (сферы смысла и значения).
- Пессимистически-экзистенциальная модель. Противопоставление научно-позитивного и культурно-экзистенциального знания, культуры и цивилизации, искусства и науки. Идея трагедийности культуры. Идея мегамашины.

Тема 3. Культура, природа, цивилизация: основные механизмы взаимодействия.

Различные исследовательские стратегии соотношения данных понятий. Концепция Н.Бердяева. Три стадии соотношения машины и духа. Понятие об организме и организации.
Концепция О.Шпенглера о взаимоотношении культуры и цивилизации; цивилизация как умирающая культура.
П.Сорокин о 3 типах культур: идеациональной, чувственной и идеалистический и их статусе в цивилизации.
Основные черты информационной цивилизации. «Симулякр» и его роль в современной культуре и mass-media.

Взаимоотношение понятий «культура» и «цивилизация» с т.з. модальности, историчности, форм и способов социализации индивида**.**

Тема 4. Семиотика культуры.

Понятие об информационно-семиотическом аспекте культуры. Знак и его виды. Теория семиосферы М.Лотмана. Культура как совокупность текстов. Понятие о культурном коде и их разновидностях. Основные механизмы культурной трансляции.

Тема 5. Типология культуры
Понятие о структурно-типологическом анализе культуры. Культура как:
- совокупность смыслов и значений, т.е. экзистенциально-информационный потенциал культуры
- совокупность ценностей и регулятивов,
- единство традиций и новаций,
- разнообразие видов (материальная и духовная; массовая, элитарная и маргинальная; доминирующая, субкультура и контркультура)

Тема 6. Философско-мировоззренческие основания древнегреческой культуры.
Мимесис и его роль в античной культуре. Калокагатия как форма и способ бытия древнегреческой культуры. Античная скульптура как воплощенная калокагатия. Нравственно-воспитательный потенциал калокагатии. Теория катарсиса в философии Пифагора. Полемика Платона и Аристотеля о катарсическом воздействии трагедии.
Антропометрический характер древнегреческого канона. Принцип «золотого сечения» и его интеллектуально-математический характер. Выдающиеся скульпторы классического периода. Основные архитектурные ордера.

Тема 7. Символико-медитативный характер средневековой культуры
Интровертность как сущностная характеристика средневековой культуры. Диалогизм культуры. Специфика средневекового канона. Проблема образа и первообраза как базовая проблема средневековой культуры. Всеобъемлющий символизм средневековья.
Философско-мировоззренческий статус иконописи как «Библии для неграмотных». Основная задача иконописи. «Обратная перспектива», специфика изобразительных иконописных приемов.
Романика и готика как основные архитектурные стили средневековья.
Карнавальная культура позднего средневековья

Тема 8. Гуманистические основания культуры Ренессанса.
Секуляризация культуры. Антропоцентризм как сущностная черта Ренессанса. Проблема человеческой уникальности в творчестве итальянских гуманистов. Концепция креативной личности как основное достижение культуры Ренессанса. Понятие об «обратной стороне» ренессансной культуры. Философские основания «реабилитации» прямой перспективы в живописи. Мировоззренческая роль жанра портрета и пейзажа в культурной картине мира 15-16 вв. Сравнительный анализ античной и ренессансной скульптуры.

Тема 9. Диалектика рационального и иррационального в культуре Нового времени
Барокко как переходная форма культуры. Антиномичность как сущностная черта барочной культуры. Идеал героико-гедонистического человека и его воплощения в культуре барокко.

Нормативность и рационализм классицизма. Идеал героического человека в культуре классицизма.
Новые культурные горизонты реализма - «типический человек в типических обстоятельствах». Изменение целей и задач культуры. Понятие о критическом и социалистическом реализме.
Иррационально-символические тенденции в культуре Нового времени. Романтизм как негативная реакция на рационализацию культуры. «Бегство от действительности» как способ существования романтического героя. Актуализация принципов «чистого искусства». Нарастание мистических тенденций в культуре романтизма.

Тема10. Культурный плюрализм XX века

Понятие о классической и неклассической культуре. Основные принципы неклассической культуры. Отказ от «подражательности» как основного принципа культуры классического типа и возникновение «беспредметного» искусства. Понятие о культуре авангарда, его стилевом многообразии. Характеристика базовых стилей авангардной европейской культуры первой половины XX века.
Абстракционизм, экспрессионизм, сюрреализм: идейные истоки, основные представители, творческие задачи, место в культурной картине мира XX века.
Культура постмодерна как иронично-игровая реакция на основополагающие ценности классической культуры. Основные категории постмодерна. Перспективы постмодерна в культуре XX1 века.

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 «Культурология» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Культурология как наука.	Реферат, Дискуссия, Презентация
От этимологии термина к многообразию современных концепций.	Реферат, Дискуссия, Презентация
Культура, природа, цивилизация: основные механизмы взаимодействия.	Реферат, Дискуссия, Презентация
Семиотика культуры.	Реферат, Дискуссия, Презентация
Типология культуры.	Реферат, Дискуссия, Презентация
Философско-мировоззренческие основания древнегреческой культуры.	Реферат, Дискуссия, Презентация
Символико-медитативный характер средневековой культуры	Реферат, Дискуссия, Презентация
Гуманистические основания культуры Ренессанса.	Реферат, Дискуссия, Презентация
Диалектика рационального и иррационального в культуре Нового времени	Реферат, Дискуссия, Презентация
Культурный плюрализм XX века	Реферат, Дискуссия, Презентация

4.1.2. Зачет проводится в форме тестирования и решения ситуационной задачи.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Темы рефератов.

1. Философия культуры и культурология: особенности взаимоотношений.
2. Оппозиции «культура—природа» и ее историко-культурная динамика.
3. Просвещение и интерпретация культуры как цивилизации.
4. Просвещение и оппозиция «варварство—цивилизация».
5. Немецкий идеализм и понимание культуры как объективации духа.
6. Марксизм и трактовка культуры как формы духовного производства.
7. В.Дильтей: науки о природе и науки о культуре. Специфика исследовательского инструментария и познавательных задач.
8. Э. Кассирер о культуре как символической форме.
9. Культура и табуирование (в интерпретации З.Фрейда).
10. Ницше как культуролог: европейская культура как взаимодействие аполлоновского и дионисийского начал.
11. Кризис европейской культуры в интерпретации О. Шпенглера.
12. Г. Зиммель и анализ трагедии культуры.
13. Н.А. Бердяев и его философия творчества.
14. П.А. Флоренский: культ и культура.
15. Л. Уайт и эволюционистский подход к культуре.
16. Диалогическая философия М.М. Бахтина и понимание культуры.
17. Семиотика культуры Ю.М. Лотмана.
18. Структурализм и анализ культуры как текста (Р. Барт).
19. Постмодернизм и критика культуры (Ж. Деррида).
20. Концепция симулякра Ж.Бодрийара и его судьба в XX1 веке.
21. Роль информационно-коммуникативных технологий в современной культуре.
22. Культура и многообразие субкультур.
23. Глобализация и индустрия современной культуры.
24. Особенности культуры постмодерна.
25. Игра как категория культуры.

Объем рефератов не должен быть менее 10, но не более 15 страниц текста, вклю-чая титул и список литературы.

Темы презентаций (выполняются по исторической части курса):

1. Основные архитектурные ордера в искусстве древней Греции и Рима. Выдающи-еся памятники архитектуры.
2. Принцип золотого сечение и его воплощение в скульптуре древней Греции.
3. Калокагатия как мировоззренческая основа древнегреческого искусства и ее во-площение в скульптуре высокой классики.
4. Искусство древнего Рима: новая социокультурная реальность и новый образ че-ловека.
5. Почему иконопись нельзя понимать лишь как живопись на религиозную темати-ку?
6. Образ Христа в романской культуре.
7. Готический стиль и его место в системе средневековой культуры. Христос как Любовь и Милосердие.
8. Портрет и пейзаж как формы выражения анропоцентризма Ренессанса.
9. Маньеризм и его роль в разложении классической культуры Возрождения. Твор-ческие поиски Пармаджанино и Арчимбольдо.

10. Реформация как теоретическая основа Северного Возрождения.
11. Трансформация идеала человека в творчестве мастеров Северного Возрождения
12. Антиномичный характер барочной культуры. Творчество Караваджо и Рубенса.
13. Рационализация красоты и идеал героического человека в культуре классицизма.
14. Архитектура эпохи классицизма как «второе рождение» античного ордера
15. Основные памятники русского барокко и классицизма.
16. Романтизм как негативная реакция на рационализацию сознания и распростра-нение утилитарного образа жизни. Творчество У.Тернера и К.-Д.Фридриха.
17. Реализм: типический человек в типических обстоятельствах. Своеобразие кри-тического и социалистического реализма.
18. Импрессионизм: «впечатление» и «мимолетность» как новая идеология искус-ства.
19. Модерн как последний «большой стиль» европейского искусства. Женский об-раз в творчестве Г.Климта, Д.Г.Россетти, А.Мухи, О.Бердсли.
20. Архитектура модерна: синтез технологий и образности.
21. Декоративно-прикладное искусство модерна.
22. Русский модерн: специфика, жанровое разнообразие, основные представители.
23. Идея «беспредметного искусства» и ее воплощение в стилевых поисках аван-гардного искусства XX века. Творчество В.Кандинского и К.Малевича.
24. Философско-мировоззренческие основания кубизма и футуризма. «Манифест футуризма» Ф.Маринетти.
25. Русский футуризм. Концепция «зауми» В.Хлебникова.
26. Экспрессионизм как отражение кризиса европейского гуманизма XX века.
27. Трансформация телесности в искусстве сюрреализма. Творчество Кирхнера, Р.Магритта и С.Дали.
28. Творчество Гигера как современное прочтение сюрреализма.

Вопросы к диспуту по дисциплине «Культурология»
1. Культура как самоограничение (на основе позиций И.Канта)
2. Культура как грех и раскаяние (на основе анализа христианской трактовки культу-ры)
3. Культура как насилие (на основе позиций З.Фрейда).
4. Возможные стратегии взаимодействия искусства и рекламы.
5. Реклама как искусство и маркетинговый ход.
6. Реклама как социальный текст.

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	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические	УК ОС-5.3	способность понимать межкультурное разнообразие общества и проявлять толерантность к представителям разных культур

	знания в социальной и профессиональной сферах		

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
способность понимать межкультурное разнообразие общества и проявлять толерантность к представителям разных культур	способен проявлять толерантность для выстраивания своего поведения в условиях межкультурного разнообразия	Знает средства анализа и результатов современных научных исследований; синхронные и диахронные типологии культур; типы культур: этническую и национальную, элитарную и массовую, восточные и западные, специфические и “срединные” локальные культуры; Умеет самостоятельно анализировать культурные феномены и давать им оценку в соответствии со знаниями и принципами, усвоенными в курсе культурологии; Владеет навыком научных исследований культурных процессов и отношений, методами анализа и интерпретации представлений о культуре и её различных типах.

Промежуточная аттестация по учебной дисциплине «Культурология» предусмотрены в форме зачета, который проводятся в виде тестов и ситуационной задачи.
Важнейшими критериями оценки знаний обучаемых являются:

- степень усвоения учебной программы;
- содержание ответа на контрольные вопросы: логичность и доказательность из-ложения;
- степень творчества и самостоятельности в раскрытии поставленных вопросов;
- умение применить теоретические знания в анализе конкретных деловых ситуаций.

Типовые оценочные средства

Типовые Тестовые задания*

Укажите правильный вариант ответа:

Задание1.

1. Какие ценности утверждает народная культура?

a) традиционные
b) нетрадиционные
c) архаические
d) обыденные
e) ничего из перечисленного

2. Какое из нижеперечисленных свойств способствует культурной стабильно-сти?

a) элитарность
b) диффузионизм
c) замкнутость
d) толерантность
e) маргинальность

3. Как называется совокупность наук, изучающих культуру народа, выражен-ную в языке и литературном творчестве?
a) культуроведение
b) литературоведение
c) филология
d) языкознание
e) культурфилософия
4. Сущность культурного консерватизма состоит в стремлении:
a) сохранить отжившую культуру
b) сохранить отжившие элементы общества
c) совершенствовать возрожденные элементы культуры
d) сохранить ценности культуры
e) возродить отжившие элементы культуры
5. Как называется поступательное движение социокультурной системы от наиболее простого к наиболее сложному строению, от менее совершенной к более совершенной форме?
a) прогресс
b) развитие
c) регресс
d) революция
e) эволюция
6. Как называется совокупность политических, идейно-нравственных, этиче-ских, культурно-бытовых норм жизни и поведения, проявляющихся в непосред-ственном общении представителей различных национальностей?
a) культура межнационального общения
b) культура народности
c) культура регионов
d) культура нации
e) субкультура
7. Как называется совокупность обрядов и ритуалов, связанных с верой в сверхъестественное?
a) канон
b) действия
c) богослужение
d) поклонение
e) культ
8. Как называется регион мира, который в социокультурном смысле развива-ется самостоятельно, вне зависимости от процессов, происходящих в других реги-онах?
a) локальная цивилизация
b) культурно-исторический тип
c) культурный округ
d) ойкумена
e) ареал
9. Как называется процесс, в ходе которого индивид осваивает традиционные способы мышления и действий, характерные для культуры, к которой он принад-лежит?
a) фетишизация
b) инкультурация
c) мифологизация
d) инновация
e) ничего из перечисленного
10. К какому из направлений в изобразительном искусстве принадлежат сле-дующие художники: К. Моне, О. Ренуар, К. Писсаро, А. Сислееей, Э. Дега?
a) импрессионизм
b) модернизм
c) экспрессионизм
d) кубизм
e) фовизм

11. Как называется благотворительность, помощь неимущим, нуждающимся, социально незащищенным?
a) патронат
b) меценатство
c) спонсорство
d) покровительство
e) филантропия

Типовые Ситуационные задачи по культурологии

Задание 1. Вставьте пропущенное понятие.

1.1. Присущая индивиду или определенной социальной общности совокупность специфического склада мышления и чувств, ценностных ориентаций и установок, представле-ний о мире и о себе, верований, мнений, предрассудков – … .

1.2. … – многозначное понятие, употребляемое для обозначения исторически определен-ного уровня развития общества, творческих сил и развития способностей человека, выра-женного в типах, формах организации жизни и деятельности людей, а также в создавае-мых ими материальных и духовных ценностях.

Задание 2. Продолжите перечисление.

2.1. Среди основных функций искусства можно назвать следующие: познавательно-эвристическую, аксиологическую, коммуникативную, … .

2.2. Структура культурологии включает в себя: историю культуры, … .

Задание 3. Верно ли утверждение? Свой ответ обоснуйте.

3.1. Каждый новорожденный ребенок – это личность, потому что в нем уникально неповторимым образом запечатлена вся его предыстория.

3.2. Культурология представляет собой учение о природе ценностей, о связи различных ценностей между собой, с социальными и культурными факторами и структурой лично-сти.

Задание 4. Найдите соответствие.

4.1.

1. Н. Я. Данилевский
А. концепция осевого времени
2. К. Ясперс
Б. концепция локальных цивилизаций
3. А. Тойнби
В. концепция социокультурной динамики
4. П. А. Сорокин
Г. концепция культурно-исторических типов

4.2.

1. Ода
А. Короткое стихотворение, в остроумной форме высмеивающее какое-либо лицо, реже группу лиц или общественное явление.
2. Эклога
Б. Стихотворение, проникнутое настроением задумчивости, мечтательности, грусти, скорби.
3. Элегия
В. Стихотворение, близкое по содержанию к идиллии. Отличается от нее, в частности, тем, что воспроизводит диалоги персонажей.
4. Эпиграмма
Г. Торжественное стихотворение в честь какого-либо важного события, лица или на осо-бо значительную тему.

Задание 5. Назовите

5.1. Науки, изучающие язык культуры.

5.2. Основные потребности, выделенные представителем гуманистического подхода к человеку А. Маслоу.

Шкала оценивания.

Оценивание студента на зачете по дисциплине «Культурология»

Баллы	Оценка	Требования к знаниям

(рейтинговой оценки), %		
Более 70	*«зачтено»*	Результат «зачтено» выставляется студенту, если он умеет готовить материал для аналитических разработок по результатам научно-теоретической и эмпирической работы по заданной проблеме, умеет увязывать теорию с практикой социально-политической ситуации. Учебные достижения в семестровый период демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом и владением навыком подготовки справочного материала для аналитических разработок, в том числе для формирования положительного и привлекательного имиджа политических партий.
Менее 70	*«не зачтено»*	Результат «не зачтено» выставляется студенту, который не умеет готовить необходимый материал для аналитических разработок по результатам научно-теоретической и эмпирической работы по заданной проблеме, демонстрирует неспособность увязывать теорию с практикой социально-политической ситуации. Учебные достижения в семестровый период демонстрируют низкую степень овладения навыком подготовки справочного материала для аналитических разработок, студент не понимает значение имиджа для политических партий.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Культурология» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Семинарские и практические занятия по дисциплине «Культурология» предполагают их проведение, как правило, в составе малых групп, используя технологический подход «Soft skills» с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий, описанных в п.4.2. С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке, запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим и семинарским занятиям:

- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый аргументированный ответ на каждый из вопросов;
- создайте мультимедийную презентацию (до семинарского занятия;
- готовиться можно индивидуальн или в ***составе малой группы***, последнее является наиболее эффективной формой работы;

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

Для студентов очного отделения используется бально-рейтинговая система. Текущий контроль по дисциплине осуществляется в форме опросов, дискуссий, письменных заданий, 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, он ее представляет на первом занятии по дисциплине и объяснит рубежный контроль по каждому этапу.

Все виды учебной деятельности студента, выполняемые в рамках одной дисциплины (модуля), оцениваются по 100-балльной шкале.

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 зачет в соответствии с набранным рейтингом. Неуспевающие студенты, то есть не имеющие минимального количества баллов в пределах базового модуля, допускаются к изучению следующего базового модуля.

По итогам текущего контроля и тестовым результатам зачета по дисциплине формируется оценка: «зачтено» или «не зачтено»

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.1. Основная литература:

1. Культурология : учебное пособие для прикладного бакалавриата / И. Ф. Кефели [и др.] ; под редакцией И. Ф. Кефели. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 165 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-06542-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/434296

2. Культурология в 2 ч. Часть 1. Теоретическая культурология : учебник для академического бакалавриата / С. Н. Иконникова [и др.] ; под редакцией С. Н. Иконниковой, В. П. Большакова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 206 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-08063-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/437941

3. *Нестерова, О. А.* Культурология, история культуры. Практикум : учебное пособие для вузов / О. А. Нестерова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 319 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07933-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/424000

6.2. Дополнительная литература:

- 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, 2012. 487 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15386. ЭБС «IPRbooks», по паролю
- * Костина А.В. Культурология: Учебник. - 5-е изд., стереотип. - М.: Кнорус, 2016. - 336с.
- 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).
- * 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).
- Культурология : Учебник для вузов / Н.Г. Багдасарьян. - М. : Высшее образование, 2008. - 495 с.
- .Культурология : учебник / А.В. Костина. - 5-е изд.,стереотип. - М. : Квадрат, 2010. - 336с.
- 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, 2014.420 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24793. ЭБС «IPRbooks», по паролю
- Кравченко А.И. Культурология: Учебник.М.: Проспект, 2010.
- Культурология в вопросах и ответах. Учебное пособие. Ростов н/Д, 2003.*
- 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., 2007.
- Культурология: Учебное пособие / Под ред. Г.В.Драча.-М.: Альфа-М, ИНФРА-М, 2008.
- КУЛЬТУРОЛОГИЯ. ДАЙДЖЕСТ УЧЕБНЫХ материалов для подготовки к семинарским занятиям и зачету / Составитель Чернов Г.Ю. [Электронный ресурс]. Челябинск, 2008. 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, 2000.
- Чернов Г.Ю. Охрана и использование культурного наследия: Проблема реституции культурных ценностей: Материалы для подготовки к семинарским занятиям и экзамену по культурологии. – Челябинск, 2002.
- Электронный дайджест «Н. Бердяев и И. Ильин об особенностях русской ментальности» / Сост. Г.Ю. Чернов.

6.3. 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».**

6.4. Интернет-ресурсы.

- Личность. Культура. Общество (см.: http://www.lko.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).
- 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).
- Эксперт (см.: http://www.expert.ru).

6.5. Иные источники

1.Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.
_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.О.29 Иностранный язык профессионального общения (английский)
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная форма обучения
формы обучения

Год набора - 2023

Челябинск, 2023 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Ст.преподаватель кафедры лингвистики и
профессиональной коммуникации Н.Б. Меньшикова

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Е.А. Терещук

Рабочая программа дисциплины «***Иностранный язык профессионального общения (английский)»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «Иностранный язык профессионального общения (английский)» рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.

Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоенияпрограммы 4

2. Объем и место дисциплины в структуре ОПВО 5

3. Содержание и структурадисциплины 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации подисциплине 9

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 22

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, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина «Иностранный язык профессионального общения (немецкий)» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенций
УК ОС-4	Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном (ых)	УК ОС -4.5	Способность продемонстрировать знания делового этикета страны-контрагента при проведении деловой встречи и публичного выступления, способность вести деловую переписку на языке страны- контрагента

Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
УК ОС- 4.5	**на уровне знаний:** - виды и особенности письменных текстов, устных выступлений; - наиболее употребительная лексика общего языка и базовую терминологию своей профессиональной области
	на уровне умений: - свободно общаться и читать оригинальную монографическую и периодическую литературу на иностранном языке по профессиональной тематике и статьи из газет и журналов, издаваемых на иностранных языках и в сети Интернет.
	на уровне навыков: - осуществлять деловую коммуникацию в сфере менеджмента в устной и письменной формах на иностранном (ых) языке (ах) - навык восприятия и обработки в соответствии с поставленной целью различной информации на английском языке, полученной из печатных, аудиовизуальных, аудитивных источников в рамках общественно-политической, профессиональной и социокультурной сфер общения;

2. Объем и место дисциплины в структуре ОПВО

Объем дисциплины

Дисциплина «Иностранный язык профессионального общения (английский)» составляет 5 ЗЕТ, т.е. 180 академических часа (135 астрон.часа).

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

Очная форма обучения: практические занятия – 64 ак.ч., консультация – 2 ак.ч., самостоятельная работа – 78 ак.ч., контроль – 36 ак.ч.

Очно-заочная форма обучения(срок получения образования 4г. 6 м.): практические занятия – 16 ак.ч., консультация – 2 ак.ч., самостоятельная работа – 117 ак.ч., контроль – 45 ак.ч.

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

Очная форма обучения: практические занятия – 48 ас.ч., консультация – 1.5 ас.ч., самостоятельная работа – 58.5 ас.ч., контроль – 27 ас.ч.

Очно-заочная форма обучения (срок получения образования 4г. 6 м.): практические занятия – 12 ас.ч., консультация – 1.5 ас.ч., самостоятельная работа – 87.75 ас.ч., контроль – 33.75 ас.ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Иностранный язык профессионального общения (английский)» изучается на 3 курсе, в 5 семестре для студентов очной и очно-заочной (срок обучения 4г.6м.) формы обучения.

На этом этапе обучения осуществляется общая подготовка по английскому языку, позволяющая осуществлять деловую коммуникацию в сфере менеджмента в устной и письменной формах на иностранном (ых) языке (ах)

Входной уровень владения иностранным языком на данном этапе составляет А 1 (начальный уровень).

Формы промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом для очной и очно-заочной ф/о:

- 5 семестр – экзамен для студентов очной и очно-заочной (срок обучения 4г.6м.) ф/о

3. Содержание и структура дисциплины

Содержание дисциплины

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	КОНС	КОНТР	КСР		
5 семестр										
Тема 1	Карьера				16		6		20	О, Т, СР
Тема 2	Онлайн продажи				16		6		20	О, Т, СР
Тема 3	Компании				16		6		20	О, Т, СР
Тема 4	Великие идеи				16		6		18	О, Т, СР
Итоговая аттестация										Э
Всего		**180**			64	2	36		78	
Итого по дисциплине:		**180**								

Очно-заочная форма обучения

(срок обучения 4г.6м.)

№ 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	КОНС	КОНТР	КСР		
5 семестр										
Тема 1	Карьера				4		15		30	О, Т, СР
Тема 2	Онлайн продажи				4		10		30	О, Т, СР
Тема 3	Компании				4		10		30	О, Т, СР
Тема 4	Великие идеи				4		10		27	О, Т, СР
Итоговая аттестация										Э
Всего		**180**			16	2	45		117	
Итого по дисциплине:		**180**								

*** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости опрос (О), тестирование (Т), практическое задание (ПЗ), самостоятельная работа (СР).*

**** - разработчик указывает необходимые формы промежуточной аттестации: зачет с оценкой (ЗаО).*

Содержание дисциплины «Иностранный язык профессионального общения (английсий)»

Тема 1. Career/Карьера

Лексические и тематические компоненты: идеи для построения карьеры, профессии, знакомства, собеседование

Грамматический материал: устойчивые словосочетания со словом career, модальные глаголы: ability, requests, offers

Тема 2. Selling online/онлайн продажи
Лексические и тематические компоненты: онлайн покупки и продажи, достижение соглашения, обсуждение цены, совместные предприятия
Грамматический материал: модальные глаголы: must, need to, have to, should

Тема 3. Companies/Компании
Лексические и тематические компоненты: виды компаний, презентация компании, инвестиции, инвестиционный план
Грамматический материал: правила образования и употребления грамматических форм настоящего простого (Present Simple) и настоящего длительного (Present Continuous) времени

Тема 4. Discuss ideas/Великие идеи
Лексические и тематические компоненты: мозговой штурм, обсуждение идей, проведение успешных встреч, инновации
Грамматический материал: правила образования и употребления грамматических форм прошедшего простого (Past Simple) и прошедшего длительного (Past Continuous) времени

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

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.29 Иностранный язык профессионального общения (английский)** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Карьера	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 2. Онлайн продажи	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 3. Компании	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 4. Великие идеи	Опрос, тестирование, самостоятельная работа

Экзамен проводится в письменной и устной формах. Письменная часть подразумевает выполнение теста по общему и/или деловому английскому языку, который включает в себя лексику, грамматику, пройденную за семестр, а также аудирование и чтение. Устная часть проводится в виде ответов на вопросы по пройденному материалу.

Материалы текущего контроля успеваемости по дисциплине

Типовые оценочные материалы по теме

Пример лексической работы

Vocabulary test (Personality)
A Give definitions to the following words
1. assertive _____
2. adventurous _____

3. cautious _____
4. shrewd _____
5. strong-willed _____
6. determined _____
7. generous _____
8. cunning_____

B Fill in the gaps with the right verbs.

1. _____ one's temper
2. _____ one's word
3. _____ one's pride
4. _____ others first
5. _____ a grudge
6. _____ one's true character

C Write sentences with the phrases to illustrate their meaning

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

D Do you see yourself as an extravert or an introvert? Prove you idea. Write 100-150 words

_____
_____

Пример работы на проверку грамматики

1. Make these sentences passive. Only use *by* if it is important to say who performed the action.

1. They manufacture all our new models in Singapore.
2. We have reduced product launch time dramatically.
3. The CEO evaluated the marketers' ideas regularly.
4. Scientists were testing the new drugs.
5. An independent ethics committee is going to approve the trials.
6. I think we should discontinue this range of products immediately.
7. Simcotel is developing a very exciting range of mobile phones.
8. Our engineers could make some modifications.

2. Complete the second sentence so that it has a similar meaning to the first sentence. Use the word in bold to make reported speech. Use between two and five words.

1 'Can you explain that again?'
can
She asked _____it again.
2 'The government is discussing the issue now'.
discuss
He says _____the issue now.
3 'They moved house after they sold theirs'
sell
He told me they had moved house after
_____

4 ‘I’ll send the results tomorrow.’

send

He said _____the results tomorrow.

5 ‘We have been organising fashion shows for ten years.’

organise

He told us they _____fashion shows for ten years.

6 ‘Purcell Lake is in the north of the city.’

be

He said Purcell Lake _____the north of the city.

7 ‘What time will the doors open?’

open

He asked me _____open.

8 ‘They might return in the new year.’

return

They said they _____in the new year.

3. Put the verbs in brackets into the correct *infinitive form or* the *-ing form.*

a) I don’t know what 1) **…....** (do) at the weekend. I fancy 2) …… (go) to the cinema, but none of my friends enjoy 3) …….(watch) films very much.

b) Paul had his driving test today. He tried 1) …… (not/make) any mistakes, but he failed. He expects 2) …… (pass) the test the next time he takes it.

c) Tom often goes 1)……..(walk) at the weekends. He doesn't like 2)……. (take) anyone with him because he prefers 3) …… (be) alone while he walks.

d) We had better 1) …… (hurry) home tonight because our parents have promised 2) …… (take) us out for dinner. I don’t know why they want 3) …… (eat) out, but we must 4) …… (arrive) home on time.

e) James is rich and can afford 1) …… (buy) expensive things. He is always willing 2) …… (lend) money to people who need it, because he enjoys 3) …… (help) others.

f) My parents let me 1) …… (stay) at my friend’s house last weekend. They agreed 2) ……(take) me in the car and they made me 3) …… (promise) to behave myself. It was a great weekend!

Пример задания на диалог

Student A

You are a student of a business school; recently you have read an article on globalization which presented some positive effects of this process. You are inspired by the article and want to share new knowledge with your former classmate.

Student B

You are a student of International Relations and you know how ambiguous globalization is. Listen to your partner presenting you an article on the topic and argue with him. Show him other aspects of the phenomenon he is talking about.

Примерные темы презентаций

- The presentation of a book in English
- The presentation of a president of the USA
- The presentation of a national (British, American) holiday
- The presentation of a company

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенций
УК ОС-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах).	УК ОС-4.5	Способность продемонстрировать знания делового этикета страны-контрагента при проведении деловой встречи и публичного выступления, способность вести деловую переписку на языке страны- контрагента

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК ОС - 4.5 способность продемонстрировать знания делового этикета страны-контрагента при проведении деловой встречи и публичного выступления, способность вести деловую переписку на языке страны-контрагента	способен осуществлять деловую коммуникацию в сфере менеджмента в устной и письменной формах на иностранном (ых) языке (ах)	на уровне знаний: - свободно владеет наиболее употребительной лексикой общего языка и базовой терминологией своей профессиональной области на высоком уровне на уровне умений: - свободно общается и читает оригинальную монографическую и периодическую литературу на иностранном языке по профессиональной тематике и статьи из газет и журналов, издаваемых на иностранных языках и в сети Интернет. на уровне навыков: - свободно осуществляет деловую коммуникацию в сфере менеджмента в устной и письменной формах на иностранном (ых) языке (ах) - свободно воспринимает и обрабатывает в соответствии с поставленной целью различную информацию на английском языке, полученную из печатных, аудиовизуальных, аудитивных

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
		источников в рамках общественно-политической, профессиональной и социокультурной сфер общения;

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Формой промежуточного контроля после изучения дисциплины является экзамен.

Типовые тестовые задания

Пример тестирования

Term Final Test

Name _____ Score _____

Vocabulary

1. Circle the correct answer

1. A volcano erodes / erupts / erases.
2. An epidemic spreads / sprouts / sprays.
3. War can break up / break through / break out.
4. A hurricane can swerve / sweep / swipe across an area.
5. An earthquake can quake / rake / shake a city.
6. People who have no food may strive / starve / hunger to death.
7. It was a very bad accident. There were 150 causalities / casualities / casualties.
8. Thousands of children were victims / victors / victories of the civil war.
9. Only ten people surveyed / revived / survived the accident.
10. Thousands of refusees / refugees / rescuees are living in emergency camps.

2. What crimes are being defined below?

1. offering someone money for illegal services
2. driving after taking alcohol
3. stealing from a shop
4. stealing from people's pockets
5. selling drugs
6. threatening to reveal secrets
7. making fake money
8. taking illegal control of a plane
9. taking a child and asking its parents for money
10. taking something illegally into another country

Grammar

3 . Write the verbs in brackets in the appropriate tense.

a) Where 1. _____ (the HR manager/come) from? Germany?
b) What 2. _____ (you/do) next weekend?
c) Staff members usually3. _____ (take) their annual leave in Julv.
d) I 4._____ (not/understand) that. Can you explain it again, please?
e) You 5._____ (prepare) the report on the sales figures?
f) We 6. _____ (recruit) a new Finance Manager at the moment.

g) Jenna 7._____ (not/run) the course today. She's ill.
h) Tom really8. _____ (not/like) that idea.
i) The company 9._____ (double) its revenue when Mr Johns 10. _____ (be) the CEO.
j) I 11. _____ (still work) on the product presentation. I 12. _____ (not/finish) it yet.

4. Change the sentences into conditionals

1) Glen stayed at home because the weather was bad.

_____

2) Molly doesn't trust him because she doesn't know him well.

_____

3) He didn't argue because he didn't know the subject well.

_____

4) I didn't drink coffee because it wasn't tasty.

_____

5) I don't watch TV because I don't have much time.

_____

6) The film is interesting, that's why I have seen it twice.

_____

7) He is a good lawyer, that's why he has earned a lot of money.

_____

8) You are late again. Why didn't you take a taxi?

_____

9) I'm afraid of flying, that's why I didn't go there by plane.

_____

10) My radio-set doesn't work and I didn't listen to the 7 o'clock news.

_____

5. Look at this advice for businesspeople about moving from the UK **to another country. Choose the correct alternative from the brackets.**

1 Visitors **(***must* / *don't have to)* register with the police within one week of arriving. Anyone who does not can be fined $1,000.
2 It is very difficult to find somewhere to live. You will probably (*must* / *have to)* live in a hotel for the first few weeks while you find somewhere.
3 UK citizens *(mustn't* / *don't have to)* register at the British Consulate but doing so will help the consul to assist you if you get into trouble.
4 You *(shouldn't* / *must)* carry your passport with you at all times. The police carry out frequent spot checks.
5 Visitors and residents *(don't have to* / *mustn't)* go near military installations, especially when carrying a camera. You *(mustn't* / *should)* photograph military aircraft or warships.
6 You *(must* / *don't have to)* be very careful when driving. The roads are extremely dangerous.
7 Street crime is very rare, but you *(should* / *shouldn't)* be aware at all times of what is going on around you.
8 You *(should* / *shouldn't)* learn some common expressions in the local language. Very few people outside the capital speak English.

Listening

6 Listen to three people taking part in a survey about their local area. Complete the chart.

	Person 1	Person 2	Person 3
Type of building			
Where they live			
What they like			
Problems			

Reading

Writing

7. Use the job advertisement and write a cover letter to the company.



JOB OPPORTUNITIES

A well known epic educational institution looking for dynamic, highly qualified and committed individuals for appointment on following posts.

1- **Project Manager**
2- **IT Developer (Program +portal developer)**
3- **HR Manager**

Interested candidates must possess following eligibility criteria to apply,

- Effective Project and contract delivery skills
- Ability to analyze complex data, draw conclusions and use results to improve performance
- Strong drive for achievement, meeting goals and overcoming difficulties
- Team working and leading others
- Ability to work strategically and focus on the longer term
- Experience of working with national and international companies

If you think you have all that what we are looking for, apply with confidence. Mail your CVs at isbsoft@yahoo.com within 7 days after the publication of this advertisement. Only short listed candidates will be called for interview.

_____

_____

_____

_____

_____

Типовые вопросы к экзамену

1. What factors influence a career choice? Name three which are the most important to you. Speak about your potential employer (where you would like to work and what you would like to do and why).
2. Job interviews: what to pay attention to? How to get ready? How to present yourself? (be ready to make a short self-presentation for a potential employer)
3. Covering letters and CVs: how they should be organized, what to include and what is their function.
4. How many industry types, business types and business models do you know? What is the difference between them? Give examples.

5. Make a company presentation (choose any company and prepare its profile: company structure, history of development, annual turnover, corporate culture)
6. What do we call “corporate culture”***?*** How does it influence employees, why is it important?
7. What kinds of company structure do you know? What functions do different departments perform?
8. What are the rules of successful negotiating? What is win/win deal? How to achieve it?

Шкала оценивания.

Оценочным средством промежуточной аттестации является накопительная оценка результатов выполнения текущего контроля по дисциплине.

Максимальный накопленный балл, который может быть достигнут студентом по дисциплине (включая зачет/экзамен), **составляет 100 баллов**.

Шкала оценивания разрабатывается в зависимости от количества занятий за семестр и видом и типов заданий, которые оцениваются. За семестр можно набрать 60 баллов, за зачет/экзамен – 40. Баллы между частями экзамена делятся, например, 20 баллов за тест и 20 баллов за устный ответ.

Конечный балл, набранный студентом в течение семестра, определяется суммированием полученных баллов по следующим позициям:

Критерии оценки презентации

Критерии оценивания	**Оценка**
Глубокое раскрытие темы, использование широкого спектра источников. Презентация четко организована, ее логические части составляют единое целое. Уверенное использование активной лексики и грамматических структур с целью решения коммуникативной задачи. Уверенное изложение материала, беглая членораздельная речь.	Отлично
Тема достаточно хорошо раскрыта с привлечением некоторых источников. Презентация хорошо организована. Достаточное использование активной лексики и грамматических структур для решения коммуникативной задачи. Материал изложен в основном уверенно при незначительных затруднениях.	Хорошо
Тема в общем раскрыта. Презентация организована с рядом ошибок. Использование некоторой активной лексики, грамматически не всегда правильная речь. Затруднения в изложении материала.	Удовлетворительно
Тема не раскрыта. Существенные проблемы с организацией презентации. Недостаточное использование активной лексики и грамматических структур для раскрытия коммуникативной задачи. Серьезные проблемы с изложением материала.	Неудовлетворительно

Шкала оценивания

Критерии оценивания	Оценка
Демонстрирует способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	5 (отлично)
Демонстрирует способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	4 (хорошо)
Демонстрирует на низком уровне способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	3 (удовлетворительно)
Не способен осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка, моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	2 (неудовлетворительно)

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Освоение дисциплины «Иностранный язык» предполагает как аудиторную, так и самостоятельную работу студентов.

Аудиторная работа проводится в форме практических занятий. Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя.

Самостоятельная работа является обязательным компонентом процесса подготовки бакалавров, она формирует ответственность, дисциплинированность и способствует осознанной познавательной активности, выработке практических навыков работы с учебной литературой.

Общий объем аудиторной и самостоятельной работы определяется учебно-тематическим планом (см. ранее). Изучение дисциплины завершается зачетом на промежуточных этапах, экзаменом (на завершающем этапе курса).

Успешное изучение дисциплины требует посещения практических занятий, активной работы в процессе занятий, выполнения учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

5.1. Методические указания для обучающихся по подготовке к практическим занятиям и организации самостоятельной работы.

В ходе практических занятий происходит изучение и освоение учебных тем. Они служат для ознакомления с материалом, развития необходимых коммуникативных умений и навыков, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

При подготовке к практическому занятию, обучающемуся необходимо:

– повторять пройденный ранее учебный материал по рекомендованному учебнику, а также с опорой на личные конспекты занятий;

– выполнять заданные преподавателем устные и письменные задания, служащие систематизации знаний и подготовкой к следующему занятию.

Основной целью самостоятельной работы студентов является улучшение профессиональной подготовки обучающихся, направленное на формирование действенной системы фундаментальных и профессиональных знаний, умений и навыков, которые они могли бы свободно и самостоятельно применять в практической деятельности.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Иностранный язык» способствует более глубокому усвоению изучаемого курса и проводится в следующих видах:

– подготовка к занятиям в соответствии с заданиями на самостоятельную работу с использованием рекомендованного учебника, материалов практических занятий и приведенных ниже источников литературы;

– выполнение индивидуальных домашних заданий;

– подготовку устного выступления на практическом занятии;

– подготовку презентаций к выступлениям;

– подготовку диалога, эссе;

– подготовка к промежуточной аттестации.

5.2. Методические указания по подготовке обучающихся к промежуточной аттестации

Подготовка к промежуточной аттестации осуществляется студентом самостоятельно с использованием перечня вопросов к промежуточной аттестации, конспекта лекций по дисциплине и рекомендованных источников литературы.

В период подготовки к промежуточной аттестации студенты вновь обращаются к пройденному учебному материалу. При этом они не только укрепляют полученные знания, но и получают новые. Подготовка студента к промежуточной аттестации включает в себя следующие этапы:

– самостоятельная работа в течение семестра;

– непосредственная подготовка в дни, предшествующие промежуточной аттестации по темам курса;

– посещение специальных часов консультаций с преподавателем.

Самостоятельная работа студентов является важным этапом подготовки к зачету/экзамену, поскольку студент имеет возможность оценить уровень собственных знаний и своевременно восполнить имеющиеся пробелы.

Основным источником подготовки к промежуточной аттестации являются рекомендованные учебники, где учебный материал дается в систематизированном виде, а также конспекты занятий, в которых основные положения его детализируются, подкрепляются уточнениями преподавателя. В ходе подготовки к промежуточной аттестации студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания излагаемого материала.

Процедура проведения устного экзамена с оценкой

Аттестационные испытания проводятся преподавателем, ведущим лекционные занятия по данной дисциплине.

Время подготовки ответа при сдаче зачета в устной форме должно составлять не менее 30 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут. При подготовке к устному зачету экзаменуемый, как правило, ведет

записи в листе устного ответа, который затем (по окончании зачета) сдается экзаменатору.

При проведении устного зачета экзаменационный билет выбирает сам экзаменуемый в случайном порядке. Экзаменатору предоставляется право задавать обучающимся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины текущего семестра, Оценка результатов устного аттестационного испытания объявляется обучающимся в день его проведения. При проведении устного зачета в аудитории могут одновременно находиться не более четырех экзаменующихся. По окончании ответа на вопросы билета экзаменатор может задать экзаменуемому дополнительные и уточняющие вопросы в пределах учебного материала, вынесенного на зачет.

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. *Ступникова, Л. В.* Английский язык в международном бизнесе. English in international business activities : учебное пособие для вузов / Л. В. Ступникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11015-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/456438
2. Андриенко, А. С. Business English : учебное пособие / А. С. Андриенко. — Ростов-на-Дону : ЮФУ, 2019. — 146 с. — ISBN 978-5-9275-3131-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/141069
3. Методическое пособие к учебнику «English for business studies» by Ian MacKenzie (3rd ed.) : учебник / под редакцией Т. А. Барановской [и др.]. — Москва : Высшая школа экономики, 2013. — 336 с. — ISBN 978-5-7598-0807-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/65969

6.2. Дополнительная литература

1. Аитов, В. Ф. Английский язык (A1—B1+) : учебное пособие для вузов / В. Ф. Аитов, В. М. Аитова, С. В. Кади. — 13-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 234 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07022-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/452816
2. Гуслякова, А. В. Business English in the New Millennium : учебное пособие / А. В. Гуслякова. — Москва : МПГУ, 2016. — 180 с. — ISBN 978-5-4263-0358-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/106040
3. Аношина, Е. Ю. English for business communication : учебно-методическое пособие / Е. Ю. Аношина. — Тольятти : ТГУ, 2018. — 146 с. — ISBN 978-5-8259-1250-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/139846
4. Маньковская, З. В. Английский язык : учебное пособие / З.В. Маньковская. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 200 с. — (Среднее профессиональное образование). — DOI 10.12737/22856. - ISBN 978-5-16-105321-8. - Текст : электронный. - URL: https://new.znanium.com/catalog/product/1063336
5. Английский язык для академических целей. English for Academic Purposes : учебное пособие для вузов / Т. А. Барановская, А. В. Захарова, Т. Б. Поспелова, Ю. А. Суворова ; под редакцией Т. А. Барановской. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 198 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7710-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/450869

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования«Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-

2211). http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf

6.4. Нормативные правовые документы.
Не предусмотрены.

6.5. Интернет-ресурсы.

1. http://www.bbc.co.uk/learningenglish/
2. https://deepenglish.com/
3. https://listenaminute.com/
4. https://breakingnewsenglish.com/
5. Miller, Edwin L. "Personnel/Human Resources." The Academy of Management Review, vol. 1, no. 2, 1976, pp. 134–135. JSTOR, www.jstor.org/stable/257499
6. Loeffler, Pauline. "The Art of Communication." Improving College and University Teaching, vol. 25, no. 1, 1977, pp. 29–30. JSTOR, www.jstor.org/stable/27565048
7. Alesina, Alberto, and Paola Giuliano. "Culture and Institutions." Journal of Economic Literature, vol. 53, no. 4, 2015, pp. 898–944., www.jstor.org/stable/43927694
8. www.biblio-online.ru –Электронно-библиотечная система [ЭБС] Юрайт;
9. http://www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Iprbooks»
10. https://e.lanbook.com - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Лань».
11. http://elibrary.ru/ - Научная электронная библиотекаElibrary.ru.
12. https://new.znanium.com Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Znanium.com».
13. https://dlib.eastview.com – Информационный сервис «EastView».
14. https://www.jstor.org- Jstor. Полные тексты научных журналов и книг зарубежных издательств.
15. https://elibrary.worldbank.org - Электронная библиотека Всемирного Банка.
16. https://link.springer.com - Полнотекстовые политематические базы академических журналов и книг издательства Springer.
17. https://ebookcentral.proquest.com - Ebook Central. Полные тексты книг зарубежных научных издательств.
18. https://www.oxfordhandbooks.com - Доступ к полным текстам справочников Handbooks издательства Oxford по предметным областям: экономика и финансы, право, бизнес и управление.
19. https://journals.sagepub.com - Полнотекстовая база научных журналов академического издательства Sage.
20. Справочно-правовая система «Консультант».
21. Электронный периодический справочник «Гарант».

6.6. Иные источники
1. New Market Leader Pre-Intermediate David Cotton, David Falvey, Simon Kent, Pearson Longman. – 2007
2. Intelligent Business Pre-Intermediate – Irene Barrall, Nikolas Barrall, Pearson Longman. – 2006

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы,

оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.
_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.О.29 Иностранный язык профессионального общения (немецкий)
код и наименование РПД образования

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная форма обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.п.н, доцент, зав.кафедрой лингвистики и
профессиональной коммуникации В.Б. Шаронова

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Е.А. Терещук

Рабочая программа дисциплины «Иностранный язык профессионального общения (немецкий)» разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Иностранный язык профессионального общения (немецкий)»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоенияпрограммы 4

2. Объем и место дисциплины в структуре ОПВО 5

3. Содержание и структурадисциплины 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации подисциплине 9

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 22

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, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина «Иностранный язык профессионального общения (немецкий)» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенций
УК ОС-4	Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном (ых)	УК ОС -4.5	Способность продемонстрировать знания делового этикета страны-контрагента при проведении деловой встречи и публичного выступления, способность вести деловую переписку на языке страны- контрагента

Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
УК ОС- 4.5	**на уровне знаний:** - виды и особенности письменных текстов, устных выступлений; - наиболее употребительная лексика общего языка и базовую терминологию своей профессиональной области
	на уровне умений: - свободно общаться и читать оригинальную монографическую и периодическую литературу на иностранном языке по профессиональной тематике и статьи из газет и журналов, издаваемых на иностранных языках и в сети Интернет.
	на уровне навыков: - осуществлять деловую коммуникацию в сфере менеджмента в устной и письменной формах на иностранном (ых) языке (ах) - навык восприятия и обработки в соответствии с поставленной целью различной информации на английском языке, полученной из печатных, аудиовизуальных, аудитивных источников в рамках общественно-политической, профессиональной и социокультурной сфер общения;

2. Объем и место дисциплины в структуре ОПВО

Объем дисциплины

Дисциплина «Иностранный язык профессионального общения (немецкий)» составляет 5 ЗЕТ, т.е. 180 академических часа (135 астрономических часов).

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

Очная форма обучения: практические занятия – 64 ак.ч., консультация – 2 ак.ч., самостоятельная работа – 78 ак.ч., контроль – 36 ак.ч.

Очно-заочная форма обучения(срок получения образования 4г. 6 м.): практические занятия – 16 ак.ч., консультация – 2 ак.ч., самостоятельная работа – 117 ак.ч., контроль – 45 ак.ч.

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

Очная форма обучения: практические занятия – 48 ас.ч., консультация – 1.5 ас.ч., самостоятельная работа – 58.5 ас.ч., контроль – 27 ас.ч.

Очно-заочная форма обучения (срок получения образования 4г. 6 м.): практические занятия – 12 ас.ч., консультация – 1.5 ас.ч., самостоятельная работа – 87.75 ас.ч., контроль – 33.75 ас.ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Иностранный язык профессионального общения (немецкий)» изучается на 3 курсе, в 5 семестре для студентов очной и очно-заочной (срок обучения 4г.6м.) формы обучения.

На этом этапе обучения осуществляется общая подготовка по английскому языку, позволяющая осуществлять деловую коммуникацию в сфере менеджмента в устной и письменной формах на иностранном (ых) языке (ах)

Входной уровень владения иностранным языком на данном этапе составляет А 1 (начальный уровень).

Формы промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом для очной и очно-заочной ф/о:

- 5 семестр – экзамен для студентов очной и очно-заочной (срок обучения 4г.6м.) ф/о

3. Содержание и структура дисциплины

Содержание дисциплины

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	КОНС	КОНТР	КСР		
5 семестр										
Тема 1	Карьера				16		6		20	О, Т, СР
Тема 2	Онлайн продажи				16		6		20	О, Т, СР

Тема 3	Компании				16		6		20	О, Т, СР
Тема 4	Великие идеи				16		6		18	О, Т, СР
Итоговая аттестация										Э
Всего		**180**			64	2	36		78	
Итого по дисциплине:		**180**								

Очно-заочная форма обучения

(срок обучения 4г.6м.)

№ 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**	**КОНС**	**КОНТР**	**КСР**		
5 семестр										
Тема 1	Карьера				4		15		30	О, Т, СР
Тема 2	Онлайн продажи				4		10		30	О, Т, СР
Тема 3	Компании				4		10		30	О, Т, СР
Тема 4	Великие идеи				4		10		27	О, Т, СР
Итоговая аттестация										Э
Всего		**180**			16	2	45		117	
Итого по дисциплине:		**180**								

*** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости опрос (О), тестирование (Т), практическое задание (ПЗ), самостоятельная работа (СР).*
**** - разработчик указывает необходимые формы промежуточной аттестации: зачет с оценкой (ЗаО).*

Содержание дисциплины «Иностранный язык профессионального общения (немецкий)»

Тема 1. Karriere/Карьера

Лексические и тематические компоненты: идеи для построения карьеры, профессии, знакомства, собеседование

Грамматический материал: презенс модальных глаголов. Сложносочиненное предложение. Количественные числительные.

Тема 2. Messe, Werbung/Выставка, реклама

Лексические и тематические компоненты: промышленные, интеллектуальные выставки, онлайн покупки и продажи, достижение соглашения, обсуждение цены, совместные предприятия, реклама продукции

Грамматический материал: кньюнктив. Сложноподчиненное предложение. Порядковые числительные.

Тема 3. Firma/Компания

Лексические и тематические компоненты: виды компаний, презентация компании, инвестиции, инвестиционный план

Грамматический материал: имя существительное в родительном падеже. Предлоги с

родительным падежом. Неопределенно-личное местоимение «man». Склонение имен собственных. Претерит глаголов «быть» (sein), «иметь» (haben).

Тема 4. Tolle Ideen /Великие идеи
Лексические и тематические компоненты: мозговой штурм, обсуждение идей, проведение успешных встреч, инновации
Грамматический материал: плюсквамперфект глагола. Придаточные предложения.

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

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.29 Иностранный язык профессионального общения (немецкий)** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Карьера	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 2. Онлайн продажи	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 3. Компании	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 4. Великие идеи	Опрос, тестирование, самостоятельная работа

Экзамен проводится в письменной и устной формах. Письменная часть подразумевает выполнение теста по общему и/или деловому английскому языку, который включает в себя лексику, грамматику, пройденную за семестр, а также аудирование и чтение. Устная часть проводится в виде ответов на вопросы по пройденному материалу.

Материалы текущего контроля успеваемости по дисциплине

Типовые оценочные материалы по теме

Пример лексической работы

1. Beim Adjektiv *konzentriert* in der Wortverbindung *konzentrierte Arbeitsatmosphäre* handelt es sich um

a) eine direkte Bedeutung;
b) eine übertragene Bedeutung (Metapher);
c) eine übertragene Bedeutung (Metonymie).

2. *Einen Text aus dem Deutschen übertragen* bedeutet

a) einen Text übernehmen;
b) einen Text übersetzen;
c) einen Text übergeben.

3. Das Wort *Passage* hat im Text die Bedeutung

a) fortlaufender, zusammenhängender Teil (bes. einer Rede od. eines Textes);
b) überdachte kurze Ladenstraße für Fußgänger [die zwei Straßen verbindet];
c) große Reise mit dem Schiff oder dem Flugzeug über das Meer.

4. *Ein Lehrbuch für das Schulfach Geschichte* ist

a) ein Geschichtsbuch;
b) ein Geschichtenbuch;
c) ein Buch, das eine Geschichte behandelt.

5. Etwas *preisen* bedeutet
a) tadeln;
b) kritisieren;
c) loben.

6. Welches Wort ist im Deutschen kein Synonym zum Wort *Biografie*?

a) Lebenslauf;
b) Lebenserinnerungen;
c) Lebensgeschichte.

7. Welches Wort aus der Synonymreihe ist stilistisch markiert?

a) profitieren;
b) Nutzen ziehen;
c) einkassieren.

8. *Da nimmt eine Trümmerfrau den Mantel … an sich* bedeutet

a) die Frau zieht den Mantel an;
b) die Frau eignet sich den Mantel an;
c) die Frau probiert den Mantel an.

9. Das Wort *Manuskript* realisiert im Text die Bedeutung

a) Niederschrift eines Textes als Vorlage für den Setzer;
b) Ausarbeitung eines Vortrags, einer Vorlesung, Rede u.ÿÄ.;
c) handgeschriebenes Buch der Antike u. des Mittelalters.

10. Welches Wort passt in die Synonymreihe nicht?

a) zugleich;
b) sogleich;
c) gleichzeitig.

11. Durch welches Wort kann man *ungeheuer* in der Verbindung *ungeheure Stoffmasse* nicht ersetzen?

a) kolossal;
b) unerträglich;
c) außerordentlich.

12. Welches Wort ist kein Synonym für *ehrgeizig*?

a) ehrenhaft;
b) ruhmsüchtig;
c) streberhaft.

13. *Da beklagt ein Karikaturist den Tod seiner Lieblingsfigur* bedeutet:

a) Er bedauert den Tod seiner Lieblingsfigur;
b) Er beklagt sich über den Tod seiner Lieblingsfigur;
c) Er beschwert sich über den Tod seiner Lieblingsfigur.

Пример работы на проверку грамматики

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.

Пример задания на диалог

Fueren Sie den Dialog mit Ihrem Partner!

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



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?

Примерные темы презентаций

1. Die Bedeutung der Marktwirtschaft in unserer Zeit. Значение рыночной экономики в наше время.
2. Die staatliche Verwaltung in einern der Bänder desWestens.
Государственное управление в одной из стран Запада.
3. Die Rolle des Managements in der modernen Gesellschaft.
Роль менеджмента в современном обществе.
4. Warum habe ich den Beruf des Managers gewählt? Die wichtigsten Eigenschaften des Managers.
Почему я выбрал профессию менеджера?

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	**Наименование компетенции**	**Код этапа освоения компетенции**	**Наименование этапа освоения компетенций**
УК ОС-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах).	УК ОС-4.5	Способность продемонстрировать знания делового этикета страны-контрагента при проведении деловой встречи и публичного выступления, способность вести деловую переписку на языке страны- контрагента

Этап освоения компетенции	**Показатель оценивания**	**Критерий оценивания**
УК ОС – 4.5. Способность продемонстрировать знания делового этикета страны-контрагента при проведении деловой встречи и публичного выступления, способность вести деловую переписку на языке страны-контрагента	способен осуществлять деловую коммуникацию в сфере менеджмента в устной и письменной формах на иностранном (ых) языке (ах)	на уровне знаний: - свободно владеет наиболее употребительной лексикой общего языка и базовой терминологией своей профессиональной области на высоком уровне на уровне умений: - свободно общается и читает оригинальную монографическую и периодическую литературу на иностранном языке по профессиональной тематике и

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
		статьи из газет и журналов, издаваемых на иностранных языках и в сети Интернет. на уровне навыков: - свободно осуществляет деловую коммуникацию в сфере менеджмента в устной и письменной формах на иностранном (ых) языке (ах) - свободно воспринимает и обрабатывает в соответствии с поставленной целью различную информацию на английском языке, полученную из печатных, аудиовизуальных, аудитивных источников в рамках общественно-политической, профессиональной и социокультурной сфер общения;

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Формой промежуточного контроля после изучения дисциплины является экзамен.

Типовые тестовые задания

Пример тестирования

Test

Name _____

1. 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

2. 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.

Grammtik

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?

Hören

Hörtexte hier: http://narod.ru/disk/27462951000/audio_nemecriy.zip.html

ЗАДАНИЯ НА ПОНИМАНИЕ ОСНОВНОГО СОДЕРЖАНИЯ ПРОСЛУШАННОГО ТЕКСТА

Вы услышите 6 высказываний. Установите соответствие между высказываниями каждого говорящего 1—6 и утверждениями, данными в списке A-G. Используйте каждую букву, обозначающую утверждение, только один раз. В задании есть одно лишнее утверждение. Вы услышите запись дважды. Занесите свои ответы в таблицу.

A. Ich und meine Schwester werden mit dem Auto zur Schule gebracht.
B. Da ich weit von der Schule wohne, fahre ich mit dem Zug dorthin.
C. Zur Schule gehe ich zu Fuß mit meiner Freundin.
D. Ich fahre mit der Straßenbahn zur Schule, morgens gibt es dort nicht so viele Leute.
E. Wenn das Wetter gut ist, fahren wir mit Fahrrädern zur Schule.
F. Ich fahre zur Schule mit der U-Bahn und sie ist morgens immer überfüllt!
G. Ich fahre immer mit dem Schulbus zur Schule.

Lesen

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 тексту:

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)

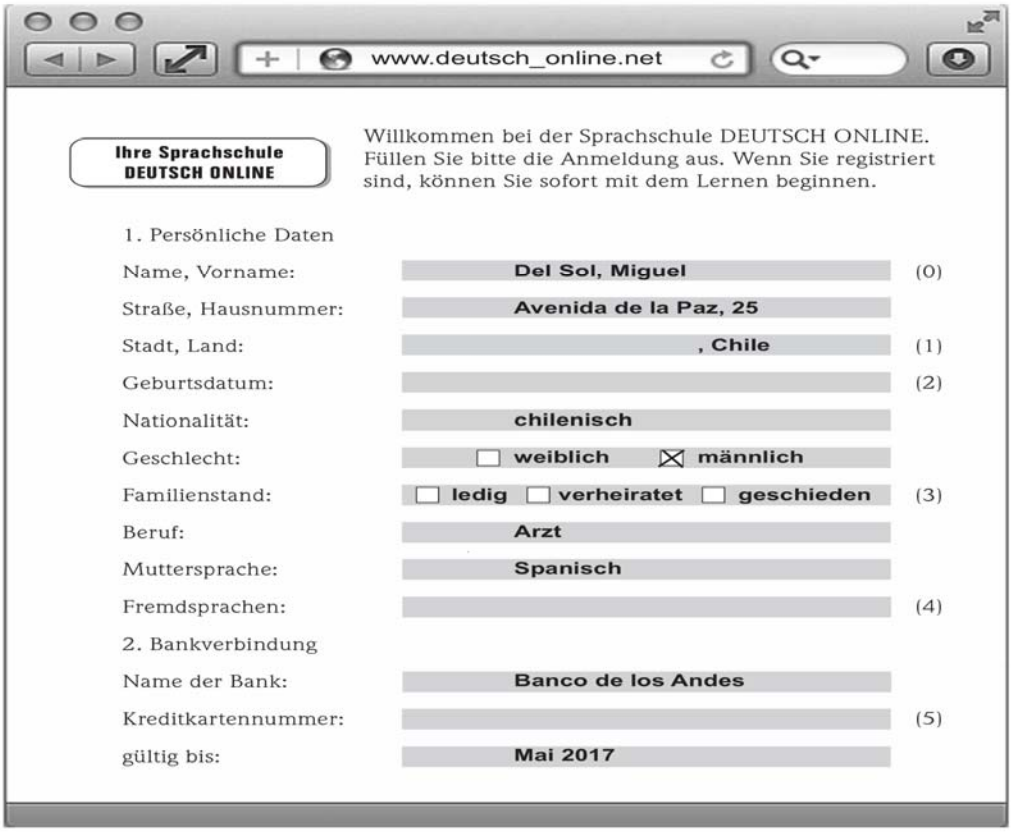
1. Was ist richtig?
a) In Deutschland gibt es alle vier Jahre Bundestagswahlen.
b) Bei den Bundestagswahlen wird der Bundespräsident gewählt.
c) Die SPD wird seit ein paar Jahren nicht mehr von so vielen Leuten wie früher gewählt

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.

Schreiben

7. Заполните online-формуляр для участия в курсах повышения квалификации.



Пример вопросов к зачету

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?)

Пример вопросов к экзамену

1. Produkte, Dienste, Branche(n)/ Unternehmensbereich(e) und Wirtschaftsbereich(e)

Was produziert das Unternehmen?

2. Unternehmensstruktur

Wie ist das Unternehmen organisiert?

3. Finanzielle Daten: siehe Jahresbericht: Entwicklung im Bereich Umsatz, Gewinn, Zahl der Beschäftigten....

Wie rentabel ist das Unternehmen?

4. Rechtsform und Unternehmensgröße+ Unternehmensgeschichte

Wie entstand das Unternehmen?

5. Firmenorganisation: Organigramm

Von wem wird das Unternehmen geleitet?

Шкала оценивания.

Оценочным средством промежуточной аттестации является накопительная оценка результатов выполнения текущего контроля по дисциплине.

Максимальный накопленный балл, который может быть достигнут студентом по дисциплине (включая зачет/экзамен), **составляет 100 баллов**.

Шкала оценивания разрабатывается в зависимости от количества занятий за семестр и видом и типов заданий, которые оцениваются. За семестр можно набрать 60 баллов, за зачет/экзамен – 40. Баллы между частями экзамена делятся, например, 20 баллов за тест и 20 баллов за устный ответ.

Конечный балл, набранный студентом в течение семестра, определяется суммированием полученных баллов по следующим позициям:

Критерии оценки презентации

Критерии оценивания	**Оценка**
Глубокое раскрытие темы, использование широкого спектра источников. Презентация четко организована, ее логические части составляют единое целое. Уверенное использование активной лексики и грамматических структур с целью решения коммуникативной задачи. Уверенное изложение материала, беглая членораздельная речь.	Отлично

Тема достаточно хорошо раскрыта с привлечением некоторых источников. Презентация хорошо организована. Достаточное использование активной лексики и грамматических структур для решения коммуникативной задачи. Материал изложен в основном уверенно при незначительных затруднениях.	Хорошо
Тема в общем раскрыта. Презентация организована с рядом ошибок. Использование некоторой активной лексики, грамматически не всегда правильная речь. Затруднения в изложении материала.	Удовлетворительно
Тема не раскрыта. Существенные проблемы с организацией презентации. Недостаточное использование активной лексики и грамматических структур для раскрытия коммуникативной задачи. Серьезные проблемы с изложением материала.	Неудовлетворительно

Шкала оценивания

Критерии оценивания	**Оценка**
Демонстрирует способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	5 (отлично)
Демонстрирует способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	4 (хорошо)
Демонстрирует на низком уровне способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	3 (удовлетворительно)
Не способен осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка, моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	2 (неудовлетворительно)

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Освоение дисциплины «Иностранный язык» предполагает как аудиторную, так и самостоятельную работу студентов.

Аудиторная работа проводится в форме практических занятий. Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в

полном объеме выполнить все требования преподавателя.

Самостоятельная работа является обязательным компонентом процесса подготовки бакалавров, она формирует ответственность, дисциплинированность и способствует осознанной познавательной активности, выработке практических навыков работы с учебной литературой.

Общий объем аудиторной и самостоятельной работы определяется учебно-тематическим планом (см. ранее). Изучение дисциплины завершается зачетом на промежуточных этапах, экзаменом (на завершающем этапе курса).

Успешное изучение дисциплины требует посещения практических занятий, активной работы в процессе занятий, выполнения учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

5.1. Методические указания для обучающихся по подготовке к практическим занятиям и организации самостоятельной работы.

В ходе практических занятий происходит изучение и освоение учебных тем. Они служат для ознакомления с материалом, развития необходимых коммуникативных умений и навыков, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

При подготовке к практическому занятию, обучающемуся необходимо:

– повторять пройденный ранее учебный материал по рекомендованному учебнику, а также с опорой на личные конспекты занятий;

– выполнять заданные преподавателем устные и письменные задания, служащие систематизации знаний и подготовкой к следующему занятию.

Основной целью самостоятельной работы студентов является улучшение профессиональной подготовки обучающихся, направленное на формирование действенной системы фундаментальных и профессиональных знаний, умений и навыков, которые они могли бы свободно и самостоятельно применять в практической деятельности.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Иностранный язык» способствует более глубокому усвоению изучаемого курса и проводится в следующих видах:

– подготовка к занятиям в соответствии с заданиями на самостоятельную работу с использованием рекомендованного учебника, материалов практических занятий и приведенных ниже источников литературы;

– выполнение индивидуальных домашних заданий;

– подготовку устного выступления на практическом занятии;

– подготовку презентаций к выступлениям;

– подготовку диалога, эссе;

– подготовка к промежуточной аттестации.

5.2. Методические указания по подготовке обучающихся к промежуточной аттестации

Подготовка к промежуточной аттестации осуществляется студентом самостоятельно с использованием перечня вопросов к промежуточной аттестации, конспекта лекций по дисциплине и рекомендованных источников литературы.

В период подготовки к промежуточной аттестации студенты вновь обращаются к пройденному учебному материалу. При этом они не только укрепляют полученные знания, но и получают новые. Подготовка студента к промежуточной аттестации включает в себя следующие этапы:

– самостоятельная работа в течение семестра;

– непосредственная подготовка в дни, предшествующие промежуточной аттестации по темам курса;

– посещение специальных часов консультаций с преподавателем.

Самостоятельная работа студентов является важным этапом подготовки к зачету/экзамену, поскольку студент имеет возможность оценить уровень собственных знаний и своевременно восполнить имеющиеся пробелы.

Основным источником подготовки к промежуточной аттестации являются рекомендованные учебники, где учебный материал дается в систематизированном виде, а также конспекты занятий, в которых основные положения его детализируются, подкрепляются уточнениями преподавателя. В ходе подготовки к промежуточной аттестации студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания излагаемого материала.

Процедура проведения устного экзамена с оценкой

Аттестационные испытания проводятся преподавателем, ведущим лекционные занятия по данной дисциплине.

Время подготовки ответа при сдаче зачета в устной форме должно составлять не менее 30 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут. При подготовке к устному зачету экзаменуемый, как правило, ведет записи в листе устного ответа, который затем (по окончании зачета) сдается экзаменатору.

При проведении устного зачета экзаменационный билет выбирает сам экзаменуемый в случайном порядке. Экзаменатору предоставляется право задавать обучающимся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины текущего семестра, Оценка результатов устного аттестационного испытания объявляется обучающимся в день его проведения. При проведении устного зачета в аудитории могут одновременно находиться не более четырех экзаменующихся. По окончании ответа на вопросы билета экзаменатор может задать экзаменуемому дополнительные и уточняющие вопросы в пределах учебного материала, вынесенного на зачет.

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. Иванов, А. В. Немецкий язык для менеджеров и экономистов : учебное пособие для вузов / А. В. Иванов, Р. А. Иванова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 400 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09516-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/470012 (дата обращения: 19.09.2021) 2021 / Гриф УМО ВО

2. Ильина, И. Е. Немецкий язык для экономических специальностей : учебное пособие для СПО / И. Е. Ильина, О. Н. Морозова. — Саратов, Москва : Профобразование, Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 81 с. — ISBN 978-5-4488-1330-6, 978-5-4497-1373-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/111160.html (дата обращения: 17.09.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/456438

3. Иванова, Л. В. Немецкий язык для профессиональной коммуникации : учебное пособие для СПО / Л. В. Иванова, О. М. Снигирева, Т. С. Талалай. — Саратов : Профобразование, 2020. — 153 с. — ISBN 978-5-4488-0656-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/91899.html

6.2. Дополнительная литература

1.Тагиль, И. П. Грамматика немецкого языка / И. П. Тагиль. — 7-е изд. — Санкт-Петербург : КАРО, 2019. — 480 c. — ISBN 978-5-9925-0748-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/97922.html (дата обращения: 17.09.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

2. Оберемченко, Е. Ю. Деловая корреспонденция (на немецком языке) : учебное пособие / Е. Ю. Оберемченко. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2018. — 181 c. — ISBN 978-5-9275-2884-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/87710.html

3. Гильфанова, Ф. Х. Немецкий язык : учебное пособие / Ф. Х. Гильфанова, Р. Т. Гильфанов. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 228 c. — ISBN 978-5-4497-0317-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/90198.html

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования«Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211). http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf

6.4. Нормативные правовые документы.

Не предусмотрены.

6.5. Интернет-ресурсы.

1. www.sueddeutsche.de
2. www.themen-aktuell.de
3. www.tagesspiegel.de
4. www.deutschewelle.de
5. www.spiegel.de
6. www.stern.de
7. www.oesterreichspiegel.de
8. www.goethe.de/markt
9. www.biblio-online.ru –Электронно-библиотечная система [ЭБС] Юрайт;
10. http://www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Iprbooks»
11. https://e.lanbook.com - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Лань».
12. http://elibrary.ru/ - Научная электронная библиотекаElibrary.ru.
13. https://new.znanium.com Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Znanium.com».
14. https://dlib.eastview.com – Информационный сервис «EastView».
15. https://www.jstor.org- Jstor. Полные тексты научных журналов и книг зарубежных издательств.
16. https://elibrary.worldbank.org - Электронная библиотека Всемирного Банка.
17. https://link.springer.com - Полнотекстовые политематические базы академических журналов и книг издательства Springer.
18. https://ebookcentral.proquest.com - Ebook Central. Полные тексты книг зарубежных научных издательств.
19. https://www.oxfordhandbooks.com - Доступ к полным текстам справочников Handbooks издательства Oxford по предметным областям: экономика и финансы, право, бизнес и управление.

20. https://journals.sagepub.com - Полнотекстовая база научных журналов академического издательства Sage.
21. Справочно-правовая система «Консультант».
22. Электронный периодический справочник «Гарант».

6.6. Иные источники

1. Кулишер, И. М. История экономического быта западной европы в 2 т. Том 2. Новое время : учебник для вузов / И. М. Кулишер. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 349 с. — (Авторский учебник). — ISBN 978-5-9916-9515-2. – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/BC5E6DAE-5726-433B-A596-928ED49654E3. – ЭБС «Юрайт».
2. Адаптированные книги на немецком языке . – Режим доступа: http://lelang.ru/german/adaptirovannye-knigi-na-nemetskom-yazyke/

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.
_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.30 Конфликтология
код и наименование РПД
38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности
очная и очно-заочная форма обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.и.н., доцент кафедры
политологии, истории и философии И.Е. Напалкова

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Е.А. Терещук

Рабочая программа дисциплины «***Конфликтология»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Конфликтология»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

СОДЕРЖАНИЕ

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы....4
2.Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 4
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....16
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине....21
6.1. Основная литература.....21
6.2. Дополнительная литература....21
6.3. Нормативные правовые документы....22
6.4. Интернет-ресурсы.....22
6.5. Иные источники....22
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы....22

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

Дисциплина Б1.О.30 «Конфликтология»

1.1 обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКо ОС – 3	Способен применять в профессиональной деятельности современные методы управления человеческими ресурсами	ПКо ОС – 3.3.	формирование навыка применения современных методов разрешения конфликтных ситуаций в управлении человеческими ресурсами

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ 07.007 - В - Проектирование и внедрение кросс-функциональных процессов в организации или административных регламентов организации. **ТФ** - В/03.6 – разработка и усовершенствование кросс-функционального процесса организации или административного регламента организации; - В/04.6 – внедрение кросс-функционального процесса организации или административного регламента организации или их усовершенствования;	ПКо ОС – 3.3.	на уровне знаний: понятийно-категориальный аппарат и основные теории в сфере прогнозирования и разрешения конфликтов в организации на уровне умений: применять современные методы разрешения конфликтных ситуаций в управлении человеческими ресурсами на уровне навыков: применять знания теории управления для предупреждения конфликтов в организации.

ОТФ 40.033 А – Тактическое управление процессами планирования и организации производства на уровне структурного подразделения промышленной организации (отдела, цеха) **ТФ:** - А/02.6 тактическое управление процессами организации производства.		

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

– индекс, наименование дисциплины: Б1.О.31 «Конфликтология».

Объем дисциплины 2 зачетных единицы (72 академических часа, 54 астрономических часа)

Очная форма:

– курс, семестр ее освоения в соответствии с учебным планом: – 3 курс, 5 семестр; количество академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем 32 час (24 астр.часа), из них лекции – 16 часов (12 астр.часов), практические, семинарские – 16 часов (12 астр.часов), на самостоятельную работу обучающихся – 40 часов (30 астр.часов).

Очно-заочная форма 4 года 6 месяцев обучения:

– курс, семестр ее освоения в соответствии с учебным планом: – 3 курс, 6 семестр; количество академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем 16 час (12 астр.часов), из них лекции – 4 часа (3 астр.часа), практические, семинарские – 12 часов (9 астр.часов), на самостоятельную работу обучающихся – 56 часов (42 астр.часа).

Место дисциплины в структуре образовательной программы: освоение дисциплины опирается на дисциплины Б1.О.23 «Социология», Б1.О.24 «Общая психология», Б1.О.02 «Философия», Б1.О.18 «Управление человеческими ресурсами». Является основой для изучения Б1.О.15 «Методы принятия управленческих решений», Б1.В.ДВ.03.02 «Управленческие решения»

– 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/Э, ДОТ*	ЛР/Э, ДОТ*	ПЗ/Э, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
1	Предмет конфликтологии, методы исследования и диагностики конфликтов	19	4		5		10	О, Э
2	Внутриличностные и групповые конфликты	16	4		2		10	О, Э
3	Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия	19	4		5		10	О, Э
4	Теория и практика предупреждения и разрешения конфликтов	18	4		4		10	О, Э
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего		72	16		16		40	
Очно-заочная форма обучения 4 года 6 месяцев								
1	Предмет конфликтологии, методы исследования и диагностики конфликтов	19	1		4		14	О, Э
2	Внутриличностные и групповые конфликты	17	1		2		14	О, Э
3	Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия	16			2		14	О, Э
4	Теория и практика предупреждения и разрешения конфликтов	20	2		4		14	О, Э
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего		72	4		12		56	

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости опрос (О), дискуссия (Д), эссе (Э), 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. Психологические условия предупреждения и разрешения внутриличностных конфликтов. Основные положения психоаналитической теории З. Фрейда и его последователей. Влияние психических комплексов и конфликтов на конфликтность личности менеджера. Роль «эдипова комплекса» в межличностных конфликтах в управленческой деятельности. А. Адлер о стремлении к превосходству как мотиве конфликта. Теоретические идеи К. Хорни о влиянии психического состояния индивида на выбор социальной стратегии в условиях конфликтов. Методы преодоления конфликта в транзакционном анализе и игровой теории Э. Берна. Проблемы использования методов психоанализа для предотвращения и урегулирования конфликтов.

Причины, основные разновидности и методы разрешения статусно-ролевых 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). 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. Гарвардская школа переговоров. Содержание и функции переговорного процесса. Подготовка переговоров. Структура переговорного процесса. Переговорные стратегии, их разработка и применение на практике. Стадии переговорного процесса. Стили и тактика ведения переговоров. Приемы, используемые в рамках совместного решения проблемы. Соотношение тактических приемов и функций. Многосторонние переговоры и их особенности. Переговоры на высшем уровне. Теория «постепенных и обоюдных инициатив по разрядке» Ч. Осгуда. Теория BATNA. Теория игр Дж. Нэша. Метод срединных решений В. Парето. Теории структурного насилия и треугольника СМИ Й. Галтунга.

Сущность, динамика, психологические механизмы и технология переговорного процесса. Психологические основы успеха на переговорах. Специфика ведения переговоров в различных сферах деятельности.

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 оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.31 «Конфликтология»** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Очная и очно-заочная формы обучения	
1. Предмет конфликтологии, методы исследования и диагностики конфликтов	Опрос, эссе
2. Внутриличностные и групповые конфликты	Опрос, эссе
3. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия	Опрос, эссе
4. Теория и практика предупреждения и разрешения конфликтов	Опрос, эссе

Зачет проводится: методом учета результатов балльно-рейтинговой системы и тестирования.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема № 1. Предмет конфликтологии, методы исследования и диагностики конфликтов

Вопросы для обсуждения:

1. Конфликтология как наука, ее предмет, задачи, структура.
2. Актуальные теоретико-методологические и прикладные проблемы современной конфликтологии.
3. Современная конфликтология в системе наук. Междисциплинарные связи конфликтологии.
4. Роль конфликтологии в развитии российского общества Конфликтологические центры и их исследования.
5. 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).
6. Модульная методика диагностики межличностных конфликтов.
7. Ситуационный метод исследования конфликтов
8. Методы изучения межгрупповых конфликтов (качественные методы, математическое моделирование).
9. З. Фрейда о влияние психических комплексов и конфликтов на конфликтность личности менеджера.
10. А. Адлер о стремлении к превосходству как мотиве управленческой деятельности.
11. Теоретические идеи К. Хорни о влиянии психического состояния индивида на выбор социальной стратегии в условиях конфликтов.
12. К.Г. Юнг о душевных проблемах современного человека и их конфликтогенном потенциале.
13. Э. Фромм о причинах появления авторитарных характеров.
14. Г. Маркузе о проблемах репрессивной цивилизации и одномерном человеке.
15. Транзакционный анализ и игровая теория Э. Берна о методах преодоления конфликтов.

16. Проблемы использования методов психоанализа для предотвращения и урегулирования социальных конфликтов.

Тема № 2. Внутриличностные и групповые конфликты

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и виды конфликтов в организации.
2. Основные причины конфликтов в организации.
3. Важнейшие участники организационных конфликтов: их цели и возможности.
4. Специфика инновационных конфликтов в организации.
5. Типология конфликтогенных сотрудников в коммерческой организации.
6. Авторитарный и демократический стили руководства при решении конфликтов в организации.
7. Методы разрешение конфликтов между руководителями и подчиненными.
8. Варианты завершения конфликтного взаимодействия в коммерческой организации.
9. Типы социальных конфликтов.
10. Стадии развития конфликтов в социуме.
11. Теория конфликта Г. Зиммель
12. Марксизм о причинах социальных конфликтов
13. Р. Дарендорф о функциях социальных конфликтов.
14. Теория Л. Козера о причинах, функциях и методах решения социальных конфликтов.

Тема № 3. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия

Вопросы для обсуждения:

1. Семейные конфликты. Межличностные конфликты супругов, конфликты во взаимоотношениях родителей и детей.
2. Конфликты в условиях учебной деятельности
3. Политические конфликты: основные субъекты; специфические особенности; формы проявления (легитимные и не легитимные; митинги, демонстрации, революции, перевороты, политические кризисы, вооруженные конфликты).
4. Специфика международных конфликтов. Управление политическими конфликтами.
5. Конфликты в социальной сфере: объективные основы; формы проявления (недовольство, протест, бунт)
6. Роль информационно-аналитической деятельности в прогнозировании и предупреждении конфликтов в социальной сфере.
7. Управление конфликтами в социальной сфере.
8. Конфликты в духовной сфере: многообразие; субъекты конфликтов; специфика проявления.
9. Управление конфликтами в сфере духовных отношений.

Тема № 4. Теория и практика предупреждения и разрешения конфликтов.

Вопросы для обсуждения:

1. Объективные, организационно-управленческие и социально-психологические условия профилактики и предупреждения конфликтов.
2. Социометрический метод как форма предупреждения конфликтов в группе.
3. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов.
4. Урегулирование конфликтов с участием третей стороны.
5. Роль органов власти в предупреждении и разрешении конфликтов в коммерческих организациях
6. Управленческая и конфликтологическая компетентность служащих органов государственной и муниципальной власти.

Типовые темы эссе по дисциплине «Конфликтология»

1. Сущность конфликта. Соотношение понятий противоречие, спор, конфликт.
2. Представление о конфликте в религии и искусстве.
3. Методы классификации конфликтов а организации.
4. Проблема конфликта в учениях древних мыслителей.
5. Односторонние методы решения конфликтов.
6. Теория BATNA в конфликтологии.
7. Теория игр в решении конфликтов
8. Основные идеи Йохана Галтунга по решению международных противоречий.
9. Межличностные конфликты супругов, конфликты во взаимоотношениях родителей и детей.
10. Конфликты между руководителями и подчиненными, причины, предупреждение, разрешение.
11. Инновационные конфликты и их специфика.
12. Классификация конфликтов в организации.
13. Экономические конфликты, основные субъекты; уровни проявления (макро и микро уровни); формы проявления (конкуренция, экономическая блокада, эмбарго, забастовка и др.).
14. Управление экономическими конфликтами. роль государственных органов в управлении экономическими конфликтами.
15. Политические конфликты: основные субъекты; специфические особенности; формы проявления (легитимные и не легитимные; митинги, демонстрации, революции, перевороты, политические кризисы, вооруженные конфликты).
16. Специфика международных конфликтов. Управление политическими конфликтами.
17. Роль государства, международных, политических организаций, политических партий и объединений в управлении политическими конфликтами.
18. Конфликты в социальной сфере: объективные основы; формы проявления (недовольство, протест, бунт);
19. Управление конфликтами в социальной сфере.
20. Конфликты в духовной сфере: многообразие; субъекты конфликтов; специфика проявления. Управление конфликтами в сфере духовных отношений.
21. Прогнозирование и профилактика конфликтов. Условия профилактики и предупреждения конфликтов.
22. Технология предупреждения конфликтов (изменения своего отношения к конфликту, способы и приемы воздействия на поведение оппонента, психология конструктивной критики, психокоррекция конфликтного поведения).
23. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов. Компетентная оценка результатов деятельности как условия предупреждения конфликтов.
24. Предупреждение конфликтов и стресс.
25. Урегулирование конфликтов с участием третей стороны.
26. Сущность, динамика, психологические механизмы и технология переговорного процесса. Специфика ведения переговоров в различных сферах деятельности.
27. Социальные технологии регулирования конфликтов. Роль органов власти в предупреждении и разрешении конфликтов.
28. Диагностика социальной напряженности и конфликтов.
29. 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.
30. Управленческая и конфликтологическая компетентность служащих органов государственной и муниципальной власти.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКо ОС – 3	Способен применять в профессиональной деятельности современные методы управления человеческими ресурсами	ПКо ОС – 3.3.	формирование навыка применения современных методов разрешения конфликтных ситуаций в управлении человеческими ресурсами

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКо ОС – 3.3. формирование навыка применения современных методов разрешения конфликтных ситуаций в управлении человеческими ресурсами	Способен применять современные методы разрешения конфликтных ситуаций в управлении человеческими ресурсами	Знает основные виды и теории происхождения социального конфликта, различает односторонние и совместные методы разрешения конфликтов и способен выбрать наиболее эффективный; владеет социометрическим анализом группы; знает методы проведения переговоров по технологии Гарвардской школы

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета (устный ответ и тестирование).

Вопросы для подготовки к зачету

1. Понятие и классификация социальных конфликтов.
2. Принципы и типы соглашений по урегулированию организационных конфликтов.
3. Фазы социального конфликта и их характеристика.
4. Основные причины конфликтов в организации; авторитарный и демократический стили управления и разрешения конфликтов.
5. Односторонние методы решения конфликтов: достоинства и недостатки.
6. Гарвардская школа переговоров (теория BATNA).
7. Марксистские представления о причинах и сущности конфликтов в обществе.
8. Теория конфликта Георга Зиммеля
9. Теория конфликта Льюиса Козера.
10. Теория конфликта Ральфа Дарендорфа.
11. Межличностные конфликты в управленческой сфере и методы их урегулирования.
12. Теория «постепенных и обоюдных инициатив по разрядке» Ч. Осгуда.
13. Методы получения преимущества в конфликте Дж. Бойда (система НОРД).
14. Основные идеи Йохана Галтунга по решению конфликтов.
15. Роль средств массовой информации в предупреждении и разрешении конфликтов.
16. Проблемы прогнозирования и предупреждения конфликтов в организации
17. Конфликты в формальных организациях и методы их разрешения.
18. Урегулирование конфликтов с участием третьей стороны
19. З. Фрейда о влияние психических комплексов и конфликтов на конфликтность личности менеджера.
20. А. Адлер о стремлении к превосходству как мотиве управленческой деятельности.

21. Теоретические идеи К. Хорни о влиянии психического состояния индивида на выбор социальной стратегии в условиях конфликтов.
22. Транзакционный анализ и игровая теория Э. Берна о методах преодоления конфликтов.
23. Методы разрешение конфликтов между руководителями и подчиненными.
24. Метод срединных решений В. Парето.
25. Типологии конфликтных сотрудников в коммерческой организации
26. Специфика семейных конфликтов
27. Социометрический анализ по методу Дж. Морено как метод прогнозирования конфликтных отношений в организации.
28. Объективные, организационно-управленческие и социально-психологические условия профилактики и предупреждения конфликтов.
29. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов.
30. Компетентная оценка результатов деятельности как условия предупреждения конфликтов.

Типовые тестовые задания:

Вопрос 1. Носителями социального конфликта могут являться:

1. индивиды
2. социальные группы
3. классы
4. все вышеперечисленное

Ответ: 4.

Вопрос 2. Предметом конфликтного поведения сторон является:

1. власть
2. статус
3. материальные блага
4. все перечисленное

Ответ: 4.

Вопрос 3. Классификацию конфликтов на: межличностные, межгрупповые; между личностью и группой разрабатывал:

1. Р. Дарендорф
2. Л. Козер
3. П.А. Сорокин
4. Дж. Бойд

Ответ: 3.

Вопрос 4. По мнению Р. Дарендорфа социальный конфликт:

1. неизбежен и необходим
2. всегда проявляется в сословной борьбе
3. крайне вреден для общества
5. все перечисленное

Ответ: 1.

Вопрос 5. Противоречие, являющееся основой социального конфликта – это

1. предмет конфликта
2. материальная ценность
3. субъект конфликта
4. цель конфликта

Ответ: 1.

Вопрос 6. Создание объективных условий и субъективных предпосылок, способствующих разрешению предконфликтных ситуаций неконфликтными способами это:

1. предупреждения конфликта
2. разрешение конфликта
3. деструктивные последствия
4. объект конфликта

Ответ: 1.

Вопрос 7. Что является основанием для деления конфликтов на семейные, производственные, бытовые, политические?

1. сфера жизнедеятельности человека
2. длительность конфликта
3. интенсивность
4. метод урегулирования

Ответ: 1.

Вопрос 8. Совместная деятельность участников социального конфликта, направленная на прекращение противодействия и разрешение проблемы – это …

1. разрешение конфликта
2. затухание конфликта
3. манипуляторство
4. отложенный конфликт

Ответ: 1.

Вопрос 9. Способ разрешения социального конфликта, заключающийся в использовании ненасильственных средств и приемов для решения проблемы – это:

1. переговоры
2. рефлексия
3. эмпатия
4. заговор

Ответ: 1.

Вопрос 10. Согласно теории Й. Галтунга деятельность СМИ по разрешению конфликтов наиболее эффективна, когда они:

1. обслуживают преимущественно интересы власти
2. отстаивают позиции бизнеса
3. защищают только представителей гражданского общества
4. являются связующим звеном между социальными институтами

Ответ: 4.

Система оценки: тесты выполняются письменно. Количество тестов – 10. Время выполнения – 20 мин. За правильный ответ – 10 баллов, неправильный – 0 баллов. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Оценка	Не зачтено	Зачтено
Набранная сумма баллов (мах – 100)	Менее 50	Более 50 баллов

Шкала оценивания.

Оценивание студента на зачете по дисциплине «Конфликтология»

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю

	подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

– обучающемуся выставляется оценка «не зачтено», если обучающийся набрал менее 50 баллов,

– оценка «зачтено» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

Процедура оценивания дискуссии

Параметр	**Оценка (по 5 шкале)**
Выбранная студентом(ами) тема (проблема) актуальна на современном этапе развития, представлен наглядный материал, презентация в котором отражены вопросы для дискуссии, временной регламент обсуждения, даны возможные варианты ответов, использованы примеры из науки и практики управленческой деятельности.	5
Выбранная студентом тема (проблема) актуальна на современном этапе развития, представлен в виде презентации, в которой отражены вопросы для дискуссии, отсутствуют альтернативные точки зрения, приведен один пример из практики управления.	4
Выбранная студентом тема (проблема) актуальна на современном этапе развития, но малозначима, второстепенна, представлена в виде презентации, но только текстовой, в которой отражены теоретические вопросы, отсутствуют альтернативные точки зрения, не приведено примеров из практики управления.	3

Выбранная студентом тема (проблема) не актуальна на современном этапе развития, мультимедийная презентация отсутствует, данные устаревшие, отсутствуют обоснования, отсутствуют примеры из практики.	2

Процедура оценивания написания эссе по теме

Параметр	Оценка (по 5 шкале)
Полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость проблемы. 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, анализ теоретических и эмпирических источников отсутствует, присутствует только их перечисление.	3
Полученные результаты не соответствуют поставленной цели (цель работы не достигнута). Проблема не раскрыта и не аргументированнна.	2

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Конфликтология» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические и лабораторные работы) и самостоятельной работы студентов. Семинарские занятия дисциплины «Конфликтология» предполагают их проведение, как правило, в составе малых групп, используя технологический подход «Soft skills» с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Методические указания к лекционным занятиям

Учебные лекции призваны дать студентам основные положения по вопросам отдельных тем, определить нормативные акты и специальную дополнительную литературу, относящиеся к изучаемой теме, заложить базу для углубленного ее освоения на семинарских и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной работы.

При очной форме обучения лекции по программе курса читаются практически по всем темам. Они призваны ознакомить студентов с содержанием предмета изучаемого курса, формами его освоения, промежуточной и итоговой аттестацией, а также облегчить им усвоение важнейших методологических и теоретических положений дисциплины и оказать методическую помощь в самостоятельной работе по изучению курса. По общему правилу в лекциях материала по указанному курсу освещается по отдельным блокам, объединяющим отдельные темы.

При этом раскрываются наиболее важные и сложные вопросы. Наряду с раскрытием содержания того или иного блока тем (темы) даются материалы и рекомендации по самостоятельному углубленному их изучению, а также обзор проблем современного общества.

Несмотря на то, что лекционному курсу по конфликтологии выделяется мало учебного времени, им не следует пренебрегать. Он имеет свою логику построения и развития. Эту логику постичь трудно или даже просто невозможно в случае *нерегулярного посещения лекций.*

На лекции студенты должны работать, вести ее конспект. Это способствует лучшему усвоению, запоминанию проблематики общественного процесса, служит средством развития умственных способностей, вырабатывает умение в сжатой форме излагать мысли, развивает навыки литературного изложения, повышает культуру речи.

Конспект должен отражать основное содержание лекции, записанной своими словами, кратко, сжато и вместе с тем полно. Дословно следует записывать лишь определения, правила и выводы. При конспектировании целесообразно употреблять сокращения и условные обозначения распространенных слов, терминологических оборотов. Конспектируя лекции, студент встречается с непонятными для него вопросами. Необходимо отметить их для себя на полях с тем, чтобы потом разобраться в них в процессе самостоятельной работы, читая первоисточники, консультируясь с преподавателем.

В конце конспекта каждой лекции следует оставить одну страницу для того, чтобы можно было в свободное время дополнить, углубить и пояснить те места, которые записаны неполно или неразборчиво.

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;

– запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Методические указания к семинарским (практическим занятиям)

Занятия имеют своей целью углубление и закрепление знаний, полученных студентами на лекциях и в ходе самостоятельного изучения рекомендуемой конфликтологической литературы, помочь им овладеть навыками и правилами конфликтологического анализа, дискуссии, умение аргументировано и последовательно изложить в доказать свое мнение по обсуждаемому вопросу. На семинарские и практические занятия выносятся лишь узловые вопросы курса.

Теоретическая или практическая направленность занятия определяется характером темы, ее непосредственной связью с деятельностью общества и государства.

Теоретические семинары могут проводиться по системе докладов, выступлений, в виде «круглых столов», научных диспутов или в иной форме по усмотрению преподавателя.

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений изученных материалов, что будет способствовать более глубокому, полному, логически последовательному и выдержанному ответу студента. Спорые теоретические вопросы, на которые необходимо обратить особое внимание при подготовке к семинару, указываются преподавателем в процессе определения домашнего задания.

По отдельным вопросам темы, представляющим определенный теоретический и практический интерес, студентами, по согласованию с преподавателем, могут готовиться или обсуждаться на занятиях научные доклады. Это поможет выработке у них навыков самостоятельной работы над научной литературой.

Вместе с тем, семинарские занятия не должны сводиться к абстрактным рассуждениям. Изучая теоретические вопросы, *студенты должны обращаться к современным общественным процессам, находить подтверждение теоретическом выводам и положения*.

Основная задача практических занятий – научить студентов понимать смысл общественных процессов и изменений, правильного их анализа и применения к конкретным жизненным ситуациями.

При рассмотрении некоторых тем курса целесообразно использовать элементы теоретических и практических занятий.

При подготовке к занятиям студенты *должны изучить материалы лекции, рекомендованную специальную литературу и относящиеся к данному занятию.* Лишь после этого можно приступить к составлению докладов (сообщений), написанию

рефератов, решению задач и выполнению заданий. При этом задания, задачи и другие виды работ должны выполняться письменно в отдельной тетрадке в соответствии со сформулированными в них указаниями.

Подготовка к практическим и семинарским занятиям:

– внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;

– выпишите основные термины;

– ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;

– уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;

– готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;

– рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Методические указания по подготовке к опросу

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

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".

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.

Подготовка к зачёту. К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

– программой дисциплины;

– учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;

– перечнем вопросов и примерами тестовых заданий.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

Для студентов очного отделения используется бально-рейтинговая система. Текущий контроль по дисциплине осуществляется в форме опросов, дискуссий, письменных заданий, 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, он ее представляет на первом занятии по дисциплине и объяснит рубежный контроль по каждому этапу.

Все виды учебной деятельности студента, выполняемые в рамках одной дисциплины (модуля), оцениваются по 100-балльной шкале.

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 зачет в соответствии с набранным рейтингом. Неуспевающие студенты, то есть не имеющие минимального количества баллов в пределах базового модуля, допускаются к изучению следующего базового модуля.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.1. Основная литература

1. Кузьмина, Т. В. Конфликтология [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т. В. Кузьмина. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 65 c. — 978-5-4486-0416-4. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/79799.html
2. Леонов, Н. И. Конфликтология: общая и прикладная : учебник и практикум для вузов / Н. И. Леонов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09672-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/516451
3. Охременко, И. В. Конфликтология : учебное пособие для вузов / И. В. Охременко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05147-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/515063
4. Шарков, Ф. И. Общая конфликтология : учебник для бакалавров / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский ; под общ. ред. засл. деят. науки РФ Ф. И. Шаркова. - 5-е изд., стер. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2023. - 236 с. - ISBN 978-5-394-05310-8. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2083258 (дата обращения: 19.03.2024)

6.2. Дополнительная литература

1. Алейников А.В. Системные конфликты в России: концептуальные основания анализа. // NB: Проблемы общества и политики. 2013. 7. С. 94–140.
2. Анцупов А.Л.., Баклановский С.В. Конфликтология в схемах и комментариях. – СПб.: Питер, 2006. – 288 с.
3. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. – М.: ЮНИТИ, 2002.
4. Артемов Г.П. Взаимосвязь моральных и социальных факторов ценностных конфликтов // Конфликтология. 2019. № 1. С. 35-49 (https://elibrary.ru/item.asp?id=37494017)
5. Афанасьева Е.А. Основы конфликтологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 159 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19276.html.— ЭБС «IPRbooks»
6. Галтунг, Йохан Йохан - гражданин мира. По пути к миру через земной шар [Электронный ресурс] / Йохан Галтунг. — Электрон. текстовые данные. — М. : Прогресс-Традиция, 2004. — 336 c. — 5-89829-191-5. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/7167.html
7. Гирнык А.Н. Коммуникативные аспекты деятельности эксперта-конфликтолога // Конфликтология. 2018. № 4. С. 22-34. (http://conflictology.ru/index.php/conflict/article/view/393)
8. Гольбах В.Б. Экологические конфликты в России и цифровое сетевое участие // Социологические исследования. 2019. № 6. С.74-85.
9. 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»
10. Давлетчина С.Б. Словарь по конфликтологии. Улан-Удэ, 2005
11. Иванов О.Б., Ильинская Ю.И. Медиация как инновационный способ управления социальными конфликтами: опыт практического исследования // Власть. 2018. № 8. С. 7-23. (https://elibrary.ru/item.asp?id=36497530)
12. Клачкова, О. А. Основы конфликтологии [Электронный ресурс]: практикум для СПО / О. А. Клачкова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Профобразование, 2019. — 136 c. — 978-5-4488-0314-7. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/86142.html
13. Кузьмина, С. В. Английский язык для конфликтологов [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. В. Кузьмина. — Электрон. текстовые данные. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 92 c. — 978-5-7882-2112-0. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/79266.html

14. Рябченко А.И. Социальный конфликт как импульс развития демократии в обществе // Конфликтология / Nota Bene. 2018. № 4. С. 20-25.
15. Рябченко А.И. Социальный конфликт как импульс развития демократии в обществе // Конфликтология / Nota Bene. 2018. № 4. С. 20-25.
16. Сергеев, С. А. История конфликтологии [Электронный ресурс] / С. А. Сергеев. — Электрон. текстовые данные. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2010. — 232 c. — 978-5-7882-0976-0. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61856.html
17. Словарь по конфликтологии [Электронный ресурс] : словарь / С. Б. Никонова, В. И. Новосельцев, В. А. Светлов [и др.]. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 325 c. — 978-5-4487-0437-6. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/79794.html
18. Сорокина Н.Д. Социальное согласие: состояние и пути достижения в современном обществе // Конфликтология. 2019. № 1. С. 9-23 (https://elibrary.ru/item.asp?id=37494009)
19. Черепанова Е.С. Эволюционная, социальная и психологическая природа конфликта: Л. Гумплович и К. Лоренц // Конфликтология. 2018. № 3. С. 85-95 (http://conflictology.ru/index.php/conflict/article/view/387)

6.3. Нормативные правовые документы

Конституция Российской ФедерацииРежим доступа: http://www.kremlin.ru/acts/constitution - Официальный сайт «Президент России».

6.4. 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. Личность. Культура. Общество (см.: http://www.lko.ru)
6. Мониторинг общественного мнения (см.: http://www.monitoring.wciom.ru).
7. Общественные науки и современность (см.: http://www.ecsocman.edu.ru).
8. Полис (см. http://www.politstudies.ru).
9. Политический журнал (см.: http://www. politjournal.ru).
10. Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование (см.: http://www.rusrand.ru)
11. Социум и власть (см.: http://www.urags-chel.ru).
12. Социологические исследования (см. http://www.isras.ru).
13.

6.5. Иные источники

1.Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,

Б1.О.31. Практики карьеры
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор – составитель:

К.э.н, доцент кафедры
экономики и менеджмента
Челябинского филиала РАНХиГС Тихонова О.К.

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Практики карьеры»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Практики карьеры»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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) (в академических часах) 7

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные средства промежуточной аттестации по дисциплине 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

6.1.Основная литература. 15

6.2.Дополнительная литература..... 15

6.3.Нормативные правовые документы и иная правовая информация..... 16

6.4.Интернет-источники. 16

6.5.Иные источники. 16

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

Дисциплина **Б1.О.31 Практики карьеры** обеспечивает овладение следующими компетенциями

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК ОС-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знаний экономической и управленческой теории	ОПК ОС-1.4	способность применять современные технологии управления карьерой персонала
УК ОС - 5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК ОС – 5.5.	способность соблюдать нормы этики в профессиональной сфере

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
07.003 Специалист по управлению персоналом – D деятельность по развитию персонала; – 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	ОПК ОС-1.4.	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:** • анализировать факторы, влияющие на успешность карьеры • определять карьерные стратегии в зависимости от ситуации во внутренней и внешней среде организации

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		на уровне **навыков:** • 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.
	УК ОС – 5.5	на уровне **знаний:** • знает нормы этики в профессиональной сфере; на уровне **умений:** • умеет применять нормы этики в профессиональной сфере в соответствии с ситуацией на уровне **навыков:** • способен проявлять гибкость и корректность при взаимодействии с учетом этнических, религиозных, гендерных, возрастных отличий в профессиональной сфере

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 2 з.е., *54 астрономический час, 72 академических часов.*

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

- очная форма обучения – 81 час, в том числе:
  - лекционные занятия – 12 часов
  - практические занятия – 12 час

  Самостоятельная работа студентов – 57 часов.
- очно-заочная форма обучения - 81 час, в том числе:
  - лекционные занятия – 3 часа;
  - практические занятия –9 часов

  Самостоятельная работа студентов – 69 часов.

- *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 – 16 часов

  Самостоятельная работа студентов – 76 часов.
- очно - заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:
  - лекционные занятия – 4 часа;
  - практические занятия – 12 часов

  Самостоятельная работа студентов – 92 часа.

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Б1.О.31 Практики карьеры: очная форма – 4 курс, 7 семестр; очно-заочная форма – 4 курс, 8 семестр.

– дисциплина *опирается на* знания, умения, навыки, полученные в ходе изучения дисциплин Б1.О.08 Общий менеджмент, Б1.О.18 Управление человеческими ресурсами, Б1.О.13 Самоменеджмент

– 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/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Практики карьеры в системе управления персоналом	14	2		2		10	Д
Тема 2	Формирование резерва кадров.	16	2		2		12	О
Тема 3	Планирование деловой карьеры персонала Подбор персонала и профессиональная карьерная ориентация Кадровая политика организации	20	4		2		14	Д
Тема 4	Условия и факторы карьерного продвижения	20	2		4		14	О
Тема 5	Профессиональный отбор персонала. Формирование конкурентоспособности личности.	20	4		4		12	О
Тема 6	Проблема профессионального стресса. Профилактика эмоционального выгорания в профессиональной деятельности.	18	2		2		14	Дк
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Всего:		**108**	**16**		**16**		**76**	

Примечание: опрос (О), доклад (Д), дискуссия (Дк), тестирование (Т)

Очно-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/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Практики карьеры в системе управления персоналом	16			2		14	Д
Тема 2	Формирование резерва кадров.	16			2		14	О
Тема 3	Планирование деловой карьеры персонала Подбор персонала и профессиональная карьерная ориентация Кадровая политика организации	20	2		2		16	Т
Тема 4	Условия и факторы карьерного продвижения	18			2		16	О
Тема 5	Профессиональный отбор персонала. Формирование конкурентоспособности личности.	20	2		2		16	О
Тема 6	Проблема профессионального стресса. Профилактика эмоционального выгорания в профессиональной деятельности.	18			2		16	Дк
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Всего		**108**	**4**		**12**		**92**	

Примечание: опрос (О), доклад (Д), дискуссия (Дк), тестирование (Т)

Содержание дисциплины

Тема 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.

Тема 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.

Тема 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.

Тема 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.

Тема 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.

Тема 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 оценочные средства промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.32 Практики карьеры** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Практики карьеры в системе управления персоналом	Доклады
Тема 2. Формирование резерва кадров.	Опрос
Тема 3. Планирование деловой карьеры персонала Подбор персонала и профессиональная карьерная ориентация Кадровая политика организации	Тестирование
Тема 4. Условия и факторы карьерного продвижения	Опрос
Тема 5. Профессиональный отбор персонала. Формирование конкурентоспособности личности	Опрос
Тема 6. Проблема профессионального стресса. Профилактика эмоционального выгорания в профессиональной деятельности	Дискуссия

Форма промежуточной аттестации – зачет.

Зачет проводится в виде компьютерного тестирования

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1. Практики карьеры в системе управления персоналом.

Темы докладов:

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.

Тема 2. Формирование резерва кадров

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

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.

Тема 3. Планирование деловой карьеры персонала. Подбор персонала и профессиональная карьерная ориентация. Кадровая политика организации.

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 20 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.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.

Тема 4. Условия и факторы карьерного продвижения.

Темы 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.

Тема 5. Профессиональный отбор персонала. Формирование конкурентоспособности личности.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

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.

Тема 6. Проблема профессионального стресса. Профилактика эмоционального выгорания в профессиональной деятельности.

Вопросы для дискуссии:

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.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК ОС-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знаний экономической и управленческой теории	ОПК ОС-1.4	способность применять современные технологии управления карьерой персонала
УК ОС - 5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК ОС – 5.5.	способность соблюдать нормы этики в профессиональной сфере

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ОПК ОС – 1.4. способность применять современные технологии управления карьерой персонала	Способен обосновывать организационные решения на основе знаний современных технологий управления карьерой персонала	• понимает содержание современной теории управления карьерой; • объясняет принципы управления карьерным развитием; • называет механизмы карьерного процесса; • воспроизводит методику планирования карьеры; • понимает специфику различных карьерных стратегий. • анализирует факторы, влияющие на успешность карьеры • определяет карьерные стратегии в зависимости от ситуации во внутренней и внешней среде организации • составляет индивидуальные планы карьеры на основании анализа карьерных ориентаций личности, учета индивидуальных и личностных качеств, фаз профессионального продвижения и этапов карьеры; • разрабатывает мероприятия по развитию профессиональной и должностной карьеры.
УК ОС – 5.5.	способность проявлять гибкость и корректность при взаимодействии с учетом этнических, религиозных, гендерных, возрастных отличий и психофизиологических особенностей в профессиональной сфере	• знает нормы этики в профессиональной сфере; • умеет применять нормы этики в профессиональной сфере в соответствии с ситуацией • способен проявлять гибкость и корректность при взаимодействии с учетом этнических, религиозных, гендерных, возрастных отличий в профессиональной сфере

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета в виде компьютерного тестирования.

Типовые тестовые задания к зачету

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 или несколько правильных ответов. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1. Как определяется этап карьеры:
    a. временной период развития личности
    b. фазы развития профессионала
    c. периоды овладения деятельностью
    d. все ответы правильные
2. К какому этапу относится профессиональное развитие
    a. предварительная,
    b. первоначальная,
    c. стадия стабильной работы,
    d. стадия отставки
3. К какому этапу относится передача собственного опыта
    a. предварительная,
    b. первоначальная,
    c. стадия стабильной работы,
    d. стадия отставки
4. Какой раздел не входит в личный жизненный план карьеры
    a. оценка жизненной ситуации
    b. анализ внутренней среды предприятия
    c. постановка личных конечных целей карьеры
    d. частные цели и планы деятельности
5. Какие преимущества создает для организации развитие карьеры
    a. возможность планировать профессиональный рост
    b. удовлетворенность трудом
    c. нет правильного ответа
    d. сокращение текучести кадров

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	**Оценка**
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥18	отлично

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.

Шкала оценки

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

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде разбора кейсов, дискуссий, опросов.

При изучении дисциплины «Практики карьеры» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;

- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

– программой дисциплины;
– перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
– тематическими планами лекций, практических занятий;
– контрольными мероприятиями;
– учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
– перечнем типовых тестовых вопросов к зачету.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

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 .— 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, 2019.— 391 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20716. — ЭБС «IPRbooks»
3. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511328

6.2. Дополнительная литература.

1. Коргова, М. А. Менеджмент организации : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 197 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10829-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/516231
2. Шабанова Т.Л. Психология профессионального стресса и стресс-толерантности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Шабанова Т.Л.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 121 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19530.html. — ЭБС «IPRbooks»

3. Мардас, А. Н. Основы менеджмента. Практический курс : учебное пособие для вузов / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 175 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07558-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/514278

6.3.Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Гражданский кодекс Российской Федерации // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/
2. Трудовой кодекс Российской Федерации http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

6.4. Интернет-источники.

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»
4. http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
5. http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс

6.5. Иные источники.

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.32 Исследование систем управления
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.техн.н., доцент кафедры
экономики и менеджмента Буторина О.С.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Исследование систем управления»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Исследование систем управления»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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……6

3.Содержание и структура дисциплины…….7

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине…….10

5.Методические материалы по освоению дисциплины……..21

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет……23

6.1.Основная литература……..……23

6.2.Дополнительная литература……23

6.3.Нормативные правовые документы и иная правовая информация…….….24

6.4.Интернет-ресурсы…….24

6.5.Иные источники……24

7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...25

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

1.1. Дисциплина **Б1.О.32 Исследование систем управления** обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКо ОС-2	Способен оценивать и учитывать факторы внешней среды бизнеса для повышения конкурентоспособности организации	ПКо ОС – 2.3.	Формирование навыка оценки и учета факторов внешней среды в целях проектирования и совершенствования системы управления организацией
ПКо ОС-5	Способен осуществлять оценку конкурентных преимуществ организации при разработке и реализации стратегии организации	ПКо ОС – 5.2.	Формирование навыка применения системного подхода к выявлению и оценке конкурентных преимуществ системы управления организацией

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

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
ОТФ: В - проектирование и внедрение кросс-функциональных процессов в организации или административных регламентов организации **ТФ** В/01.6 – анализ кросс-функционального процесса организации или административного регламента организации для целей их проектирования, усовершенствования	ПКо ОС – 2.3.	на уровне знаний*:* • Современные методы системного анализа и синтеза в задачах анализа и проектирования систем управления, основные свойства, характеристики и закономерности развития организаций как объектов управления • Этапы анализа и синтеза систем управления организацией, включая анализ внешней среды • Особенности анализа и проектирования организационных систем управления
		на уровне умений: • Проектировать организационную структуру • Применять системный анализ для бизнес-систем • Применять системный синтез для проектирования новых бизнес-систем
		на уровне навыков:

и внедрения; B/03.6 – разработка и усовершенствование кросс-функционального процесса организации или административного регламента организации; B/05.6 – аудит деятельности в рамках кросс-функционального процесса организации или административного регламента организации на соответствие требования и целевым показателям процесса Способен учесть факторы внешней среды при проектировании и совершенствовании системы управления организацией		• Идентифицировать объект исследования во взаимодействии с внешней средой • Идентифицировать субъект и объект управления • Идентифицировать варианты новой бизнес-модели
ОТФ: A - регламентация процессов подразделений организации и разработка административных регламентов подразделений организации; **ТФ** A/02.6 – разработка и усовершенствование регламента процесса подразделения организации или административного	ПКо ОС – 5.2.	на уровне знаний: • Методы оценки эффективности системы управления организацией • Особенности применения системного подхода к управлению организационными системами • Основные подходы и методы прикладной диагностики систем управления • Виды моделей и особенности моделирования организационных систем управления на уровне умений: • Рассчитывать эффективность систем управления • Проводить диагностику системы управления • Разрабатывать модели новых бизнес-систем

регламента подразделения организации; **ОТФ:** А – тактическое управление процессами планирования и организации производства на уровне структурного подразделения промышленной организации (отдела, цеха) **ТФ** А/02.6 тактическое управление процессами организации производства Способен выявлять и оценивать конкурентные преимущества системы управления организацией с применением системного подхода		на уровне навыков: • Применять системный подход для выявления и оценки конкурентных преимущества организации • Осуществлять выбор эффективных методов управления бизнес-системами • Разрабатывать управленческие решения на основе диагностики системы управления

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 5 з.е., *135 астрономических часов, 180 академических часов.*

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

✓ очная форма обучения – 135 часов, в том числе:
- лекционные занятия – 24 часа
- практические занятия – 24 часа
- КСР – 1,5 часа

Самостоятельная работа студентов – 45 часов.
Контроль – 40,5 часов.

✓ очно-заочная форма обучения - 135 часов, в том числе:
- лекционные занятия – 6 часов;
- практические занятия –18 часов
- КСР – 1,5 часа;

Самостоятельная работа студентов – 69 часов.
Контроль – 40,5 часов.

- *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 – 32 часа

– практические занятия – 32 часа

– КСР – 2 часа

Самостоятельная работа студентов – 60 часов.

Контроль – 54 часов.

✓ очно - заочная форма обучения - 180 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 8 часа;

– практические занятия – 24 часов

– КСР – 2 часа;

Самостоятельная работа студентов – 92 часа.

Контроль – 54 часа.

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Б1.О.37 Исследование систем управления; очная форма – 4 курс, 7 семестр; очно-заочная форма – 4 курс, 8 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.О.06 – Экономическая теория,
- Б1.О.08 – Общий менеджмент,
- Б1.О.10 – Маркетинг,
- Б1.О.11 –Внешняя среда бизнеса,
- Б1.О.21 – Стратегический менеджмент.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – курсовая работа и экзамен (для очной формы), курсовая работа и экзамен (для очно-заочной формы).

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека	18	4		4		10	О
Тема 2	Система управления	30	8		6		16	Т
Тема 3	Системный анализ и синтез	46	12		12	2	20	З
Тема 4	Методы и приемы анализа систем управления	32	8		10		14	З
Промежуточная аттестация		**54**						КР, Экз
Всего:		**180**	**32**		**32**	**2**	**60**	

** – формы текущего контроля успеваемости (опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), разбор кейсов (РК), решение задач (З); формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз), курсовая работа (КР).*

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека	26	2		4		20	О
Тема 2	Система управления	30	2		8		20	Т
Тема 3	Системный анализ и синтез	32	2		8	2	20	З
Тема 4	Методы и приемы анализа систем управления	38	2		4		32	З
Промежуточная аттестация		**54**						КР, Экз
Всего:		**180**	**8**		**24**	**2**	**92**	

** – формы текущего контроля успеваемости (опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), разбор кейсов (РК), решение задач (З); формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз), курсовая работа (КР).*

Содержание дисциплины

Тема 1. Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека.

Система: понятие, свойства, классификация (виды и типы). Система как совокупность элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, образующих определенную целостность, единство. 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. 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. Гипотеза и ее роль в исследовании. 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).

Тема 2. Система управления.

Понятие системы управления. Организационная система управления. Структура системы управления; первичная декомпозиция системы управления; основные подсистемы системы управления. Основные категории системы 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.). 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. 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.). Причинно-следственные связи в управлении. Противоречия в системе управления. Количественные и качественные характеристики управления. Автоматизация систем управления. Исследование систем управления: цели, задачи, основные этапы.

Тема 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. Системный анализ: определение объекта анализа, первичная декомпозиция системы, анализ внешней среды, структурный анализ, функциональный анализ, информационный анализ, параметрический анализ, анализ проблемы исследования (диаграмма Исикавы, 5 почему) и выявление путей совершенствования системы управления (матрица Глайстера). Системный синтез: формирование замысла и цели создания системы управления; формирование вариантов новой системы; приведение описаний вариантов системы во взаимное соответствие; оценка эффективности вариантов и принятия решения о выборе варианта новой системы; разработка программы внедрения новой системы управления; внедрение новой системы управления. 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). Особенности анализа и синтеза организационных систем управления.

Тема 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. Комплексная модель бизнес-системы. 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 исходных 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. 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. Оценка эффективности систем управления: статические и динамические методы оценки. Специфические показатели проблемных областей в системе управления организацией.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.37 Исследование систем управления** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека	Опрос
Тема 2. Система управления	Тестирование
Тема 3. Системный анализ и синтез	Решение задач
Тема 4. Методы и приемы анализа систем управления	Решение задач

Форма промежуточной аттестации – курсовая работа и экзамен (очная форма обучения), курсовая работа и экзамен (очно-заочная форма обучения). Экзамен проводится в устной форме (ответы на вопросы) и в форме компьютерного тестирования. Зачет принимается по результатам выполнения контрольной работы.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1. Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека.
Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Понятие системы (элемент, связь, взаимодействие, структура, внешняя среда, состояние, входы, выходы и движение).
2. Свойства и особенности систем.
3. Внешняя среда. Методы анализа внешней среды.
4. Классификация систем.
5. Обратная связь в системе, причины отклонений (ошибок, рассогласований) в системе.
6. Исследование как составная часть менеджмента организации.
7. Этапы процесса исследования систем управления.
8. Классификация исследовании; фундаментальные и прикладные; количественные и качественные; уникальные и комплексные; и т.д.
9. Связи, взаимодействия, зависимости и отношения в системе управления.
10. Гипотеза и ее роль в исследовании.

Тема 2. Система управления

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 10 вопросов открытого и закрытого типов, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов или сформулировать свой ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных или ответ в свободной форме.

1. Техническая подсистема это:

01 совокупность существующих в организации технологий;

02 совокупность персонала и ЭВМ;

03 совокупность технических средств для производства продукции или оказания услуг.

2. Комплементарные цели это:

01 одинаковые

02 схожие

03 независимые

3. Устойчивость системы управления это: _____ (пример открытого вопроса).

4. Перечислите шесть этапов исследования систем управления: _____ (пример открытого вопроса).

Тема 3. Системный анализ и синтез

Типовое задание. Построить причинно-следственную диаграмму на примере указанной проблемы:

1. Высокий коэффициент текучести кадров
2. Большая доля брака готовых изделий
3. Частая поломка производственного оборудования
4. Высокие затраты на логистику
5. Снижение доли рынка

Информационный блок в заданию.

Причинно-следственная диаграмма — инструмент, позволяющий выявить наиболее существенные причины (факторы), влияющие па конечный результат (следствие). Причины, влияющие на проблему, изображаются (рис.) наклонными стрелками, причем общие причины (причины первого порядка) — наклонными большими стрелками, частные (причины второго и последующего порядка) — наклонными маленькими стрелками.

В литературе рассматриваемая диаграмма называется также "рыбьим скелетом". Изучаемая проблема — это "голова рыбьего скелета". "Хребет" условно изображается в виде прямой горизонтальной стрелки, "кости" — причины — изображаются наклонными стрелками (см. рис. 1).

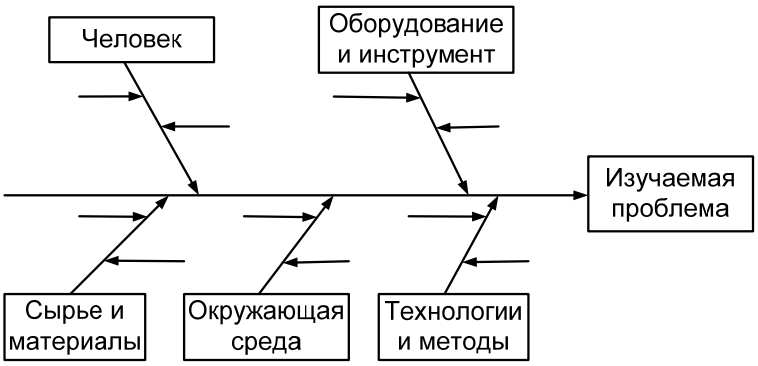


Рис. 1 Диаграмма Исикавы

Тема 4. Методы и приемы анализа систем управления

Типовая задача:

Оцените эффективность реализации проекта по совершенствованию системы управления организацией путем определения статических и динамических показателей. Построить графики ЧДД и ВНД. 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. Решение необходимо осуществить в программе MS Excel.

Величина вычисляется по формуле:

$$ЧДД = NPV = \sum_{i=1}^{T} (CIF_i - COF_i) \cdot \alpha_i - COF_0, \quad (1)$$

где CIFi - входной денежный поток, приуроченный к i-му моменту времени;

COFi - выходной денежный поток, приуроченный к i-му моменту времени;

T - срок жизни проекта,

αi – коэффициент дисконтирования, приуроченный к i-му моменту времени.

Коэффициент дисконтирования (αi) определяется следующим образом:

$$\alpha_i = \frac{1}{(1+E_c)^i},$$

где Ес — ставка дисконта на i-м интервале времени инвестиционного периода.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКо ОС-2	Способен оценивать и учитывать факторы внешней среды бизнеса для повышения конкурентоспособности организации	ПКо ОС – 2.3.	Формирование навыка оценки и учета факторов внешней среды в целях проектирования и совершенствования системы управления организацией
ПКо ОС-5	Способен осуществлять оценку конкурентных преимуществ организации при разработке и реализации стратегии организации	ПКо ОС – 5.2.	Формирование навыка применения системного подхода к выявлению и оценке конкурентных преимуществ системы управления организацией

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
Формирование навыка оценки и учета факторов внешней среды в целях проектирования и совершенствования системы управления организацией	Способен учесть факторы внешней среды при проектировании и совершенствовании системы управления организацией	– идентифицирует объект исследования во взаимодействии с внешней средой, а также субъект и объект управления; – перечисляет и объясняет современные методы системного анализа и синтеза в задачах анализа и проектирования систем управления; – характеризует этапы анализа и синтеза систем управления организацией, включая анализ внешней среды; – умеет применять системный анализ и синтез для проектирования новых бизнес-систем и совершенствования существующих; – понимает все особенности анализа и проектирования организационных систем управления;
Формирование навыка применения системного подхода к выявлению и оценке конкурентных преимуществ системы управления организацией	Способен выявлять и оценивать конкурентные преимущества системы управления организацией с применением системного подхода	– перечисляет и объясняет методы прикладной диагностики и моделирования систем управления; – умеет применять системный подход для выявления и оценки конкурентных преимущества организации; – умеет разрабатывать модели новых бизнес-систем; – рассчитывает эффективность систем управления; – демонстрирует навык разработки управленческих решений на основе диагностики системы управления.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме курсовой работы и экзамена – устного ответа на вопросы билета и компьютерного теста (для очной и очно-заочной формы обучения).

Задание на курсовую работу
Вариант 1

Тема: Системный анализ «проблемы» (в соответствии с темой ВКР) на примере 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 – процесс управления, система управления, организационная структура организации и пр.

Цель работы – выявление путей совершенствования «чего» (в соответствии с темой ВКР) на основе системного анализа.

Задачи работы:

1) провести теоретический анализ «проблемы» (в соответствии с темой ВКР);
2) дать организационно-экономическую характеристику организации;
3) провести анализ внешней и внутренней среды организации;
4) провести анализ «проблемы» (в соответствии с темой ВКР);
5) оценить эффективность управления организацией по исследуемому направлению (в соответствии с темой ВКР);
6) выявить пути совершенствования управления «чем» (в соответствии с темой ВКР).

Методы исследования: системный анализ, экономический анализ, статистический метод, графический метод, методы стратегического менеджмента, сравнительный метод, тестирование, опрос, диагностика, математическое моделирование и т.д. (во введении необходимо указать только те методы, которые использовались для исследования).

Структура курсовой работы

Оглавление

Введение

Глава 1. Анализ теоретических основ «проблемы» (в соответствии с темой ВКР):

План теоретической части согласовать с руководителем ВКР

Глава 2. Системный анализ «проблемы» (в соответствии с темой ВКР):

2.1. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.

Дать общую характеристику организации (краткая история, форма собственности, место расположения, профиль, отрасль, продукция (услуги), положение на рынке, логотип, имидж и т.д.). Определить глобальную цель организации (SMART) и ее миссию. Дать экономическую характеристику организации (таблица, графики и выводы). Вывод по пункту.

2.2. Анализ внешней среды организации.

Проанализировать внешнюю среду. Провести PEST-анализ (обязательно указать Национальный проект). Оценить конкурентные позиции организации на рынке (емкость рынка, доля рынка (график) и многоугольник конкурентоспособности). Портрет потребителей. Вывод по пункту.

2.3. Структурный анализ системы управления (СУ).

Произвести первичную декомпозицию СУ. Провести структурный анализ СУ (схема организационной структуры, определить вид организационной структуры, оценить рациональность организационной структуры (коэффициент нагрузки на управление). Провести анализ кадрового состава персонала (по возрасту, полу, уровню квалификации и пр., рассчитать показатели движения кадров). Анализ условий, охраны и безопасности труда. Вывод по пункту.

2.4.Функциональный анализ системы управления.

Провести функциональный анализ СУ. Построение дерева целей организации и его анализ. Анализ соответствия организационной структуры целям организации. 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 мотивирования персонала. Тип организационной культуры. Проанализировать стили руководства и технологии принятия управленческих решений. Вывод по пункту.

2.5. Информационный анализ системы управления.

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, библиотек, архивов, журналов

или газет и пр. Провести анализ сайта и мобильного приложения. Провести анализ применения современных информационных технологий. Вывод по пункту.

2.6.**Параметрический анализ системы управления.**

Провести SWOT-анализ. Обязательно необходимо связать выводы по SWOT-анализу с темой работы.

2.7. Анализ управления «предметом исследования».

Название пункта необходимо переформулировать в соответствии с темой ВКР.

2.7.1. Провести анализ управления «предметом исследования» и выявить проблемы, которые требуют совершенствования или потенциал к развитию (согласовать методику проведения анализа с научным руководителем). Рекомендуется построить диаграмму Исикавы для выявления причин проблемы.

2.7.2. Оценить эффективность управления организацией по исследуемому направлению (в соответствии с темой ВКР), т.е. количественно подтвердить наличие выявленной проблемы в управлении (рассчитать индикативные показатели). В таблице индикативных показателей должны быть представлены «узкие» показатели, доказывающие наличие проблемы или потенциала и возможностей к развитию, а также потери (упущенная выгода) или прогноз развития в денежном выражении (доля рынка, выручка от продаж, товарооборот и пр.).

2.8. Выявление путей совершенствования «предметом исследования».

Выявить пути совершенствования управления предметом исследования (в соответствии с темой ВКР). Построить матрицу проблем и путей решения.

Заключение

Список литературы

Приложения

Вариант 2

Тема: Проектирование системы управления новой организации («Название» или профиль деятельности)

Объект – создаваемая организация.

Предмет – система управления организацией

Цель работы – разработка проекта системы управления новой организацией на основе системного синтеза

Задачи работы:

1) провести теоретический анализ «проблемы» (в основе организационно-управленческого обеспечения – организационное проектирование и орг.структуры);
2) дать организационную характеристику создаваемой организации
3) провести анализ внешней среды создаваемой организации
4) осуществить системный синтез системы управления новой организацией
5) обосновать целесообразность создания новой организации.

Структура курсовой работы

Оглавление

Введение

Глава 1. Теоретический анализ «проблемы» (в соответствии с темой ВКР):

План теоретической части согласовать с руководителем ВКР

Глава 2. Системный анализ «проблемы» (в соответствии с темой ВКР):

2.1. Организационная характеристика объекта исследования.

Дать общую характеристику создаваемой организации и описать бизнес-модель: описать сферу деятельности новой организации, обоснование выбора организационно-правовой формы, название организации (логотип), определить виды экономической деятельности по ОКВЭД, разработать глобальную цель организации и миссию, обосновать и обозначить место расположения, адрес, оценить необходимую площадь и нарисовать схему

размещения оборудования и пр., оценить необходимые ресурсы (материально-технические, человеческие, информационные, финансовые), описать технологию деятельности, режим работы организации и сотрудников, определить цены на продукцию или услуги, разработать план продвижения организации, обосновать инновационность стартапа).

2.2. Анализ внешней среды организации.

Проанализировать внешнюю среду. Обозначить предполагаемые конкурентные позиции организации на рынке (многоугольник конкурентоспособности, доля рынка (график), емкость рынка). Портрет потребителей. Поставщики, партнеры. Провести SLEEPT, PEST, STEEP-анализ (на выбор).

2.3. Проектирование функций и структуры СУ.

Определение дерева целей организации. Определение необходимых функций организации для достижения целей. Определение необходимых подразделений и их функций. Определение субъекта и объекта управления СУ (определить рациональную численность управленческого и исполнительного персонала, определить рациональное число уровней управления). Обоснование выбора вида организационной структуры. Обозначение требований к кадровому составу. Определение необходимые методы управления для создаваемой организации (административные, экономические, социально-психологические), предложение по системе мотивации персонала. Проектирование стиля руководства.

2.4. Проектирование информационной подсистемы СУ.

Проектирование информационного обеспечения создаваемой СУ (спроектировать направления внешних и внутренних информационных потоков организации, определить перечень документов, маршруты движения документов и т.д.), выбор локальной информационной сети, необходимые информационные ресурсы, информационные технологии и пр. Разработать проекты необходимых документов для открытия организации (устав, трудовой договор, должностная инструкция и пр.

2.5.**Параметрический анализ СУ.**

Провести SWOT-анализ проекта по созданию организации (сильные и слабые стороны будущей организации на момент ее создания, возможности и угрозы внешней среды) с полями СиВ, СиУ, СлВ, СлУ и экспертными оценками силы и направленности влияния факторов в баллах.

Заключение

Список литературы

Приложения

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.

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Понятие системы (элемент, связь, взаимодействие, структура, внешняя среда, состояние, входы, выходы и движение).
2. Классификация систем.
3. Понятие системы управления, основные подсистемы СУ.
4. Категории системы управления. Организационная система управления.
5. Система целей организации.
6. Эффективность управления системой.
7. Технологии управления.
8. Бизнес-система. Кибернетическая модель бизнес-системы.
9. Автоматизация управления.
10. Исследование систем управления.
11. Исследование как составная часть менеджмента организации.
12. Этапы процесса исследования систем управления.
13. Структурный анализ и его особенности.
14. Функциональный анализ и его особенности.
15. Информационный анализ и его особенности.
16. Параметрический анализ и его особенности. Оценка эффективности систем управления.
17. Понятие и основные черты системного подхода.
18. Системный подход.
19. Анализ систем управления (понятие, цели и задачи).
20. Синтез систем управления (понятие, цели и задачи).
21. Особенности анализа и синтеза организационных систем управления.
22. Основные черты организационного управления.
23. Основные требования к организационному управлению.
24. Структуры, их виды и формы представления.
25. Классификация методов исследования систем управления.
26. Характеристики логических методов исследования.
27. Характеристики методов экспертных оценок.
28. Эмпирико-теоретические методы исследования систем управления.
29. Моделирование в исследовании систем управления.
30. Диагностический метод исследования систем управления (понятие, цель, задачи, предмет, объект и классификация).

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 10 закрытых вопросов, 1 открытый вопрос, 2 вопроса на основные определения курса. Время тестирования 30 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных, а также открытые вопросы.

1. Антагонистические цели это:

01 гармонирующие;

02 противоположные;

03 идентичные.

2. Под синтезом понимается:

01 процесс исследования СУ, основанный на ее декомпозиции с последующим определением характеристик составляющих ее элементов;

02 процесс создания новой системы путем определения ее рациональных или оптимальных свойств и соответствующих показателей;

03 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:

01 три части;

02 пять частей;

03 две части.

4. **Под системным анализом понимается:**

01 процесс исследования СУ, основанный на ее декомпозиции с последующим определением характеристик составляющих ее элементов;

02 процесс создания новой системы путем определения ее рациональных или оптимальных свойств и соответствующих показателей;

03 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:

01 цели; потребители; персонал; технологии;

02 культура страны; научно-технический прогресс; стихийные бедствия; экономика страны;

03 конкуренты; поставщики; потребители; законодательство.

6. К основным причинам возникновения отклонения результата от цели не относится:

01 стабильность внешней среды;

02 человеческий фактор;

03 некорректная постановка цели.

7. Под исследованием понимается:

01 процесс исследования СУ, основанный на ее декомпозиции с последующим определением характеристик составляющих ее элементов;

02 процесс создания новой системы путем определения ее рациональных или оптимальных свойств и соответствующих показателей;

03 целенаправленное познание чего-либо, результаты которого выступают в виде системы понятий, законов и моделей, характеризующих изучаемый предмет или явление.

8. Система управления – это_____ (пример вопроса на основные определения курса).

9. В каких обстоятельствах целесообразно применять метод моделирования:_____ (пример открытого вопроса).

10. Дайте основную характеристику метода суда:_____ (пример открытого вопроса).

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	**Оценка**
<55	неудовлетворительно
55-69	удовлетворительно
70-84	хорошо
85-100	отлично

Шкала оценивания.

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.

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
85-100	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он – идентифицирует объект исследования во взаимодействии с внешней средой, а также субъект и объект управления; – перечисляет и объясняет современные методы системного анализа и синтеза в задачах анализа и проектирования систем управления; – характеризует этапы анализа и синтеза систем управления организацией, включая анализ внешней среды; – умеет применять системный анализ и синтез для проектирования новых бизнес-систем и совершенствования существующих; – понимает все особенности анализа и проектирования организационных систем управления; – перечисляет и объясняет методы прикладной диагностики и моделирования систем управления; – умеет применять системный подход для выявления и оценки конкурентных преимущества организации; – умеет разрабатывать модели новых бизнес-систем; – рассчитывает эффективность систем управления; – демонстрирует навык разработки управленческих решений на основе диагностики системы управления. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
70-84	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он – идентифицирует объект исследования, но не в полной мере учитывает взаимодействие с внешней средой; – перечисляет современные методы системного анализа и синтеза в задачах анализа и проектирования систем управления; – характеризует этапы анализа и синтеза систем управления организацией, включая анализ внешней среды, не в полном объеме; – умеет применять системный анализ и синтез для проектирования новых бизнес-систем и

		совершенстования существующих, не учитывая в полной мере цели и задачи; – понимает некоторые особенности анализа и проектирования организационных систем управления; – перечисляет современные методы прикладной диагностики и моделирования систем управления; – применяет системный подход для выявления и оценки только основных конкурентных преимуществ организации; – умеет разрабатывать некоторые модели новых бизнес-систем; – рассчитывает эффективность систем управления только по основным показателям; – демонстрирует навык разработки управленческих решений на основе диагностики системы управления, однако не все полученные результаты использованы в рекомендациях по совершенствованию системы управлению. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
55-69	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, если он – идентифицирует объект исследования, упуская взаимодействие с внешней средой; – испытывает трудности с перечислением современных методов системного анализа и синтеза в задачах анализа и проектирования систем управления; – с ошибками характеризует этапы анализа и синтеза систем управления организацией, включая анализ внешней среды (путает порядок или упускает этапы); – применяет системный анализ и синтез для проектирования новых бизнес-систем и совершенстования существующих, не учитывая стратегических целей организации, а также влияние внешней среды; – испытывает трудности с пониманием особенностей анализа и проектирования организационных систем управления; – испытывает трудности с перечислением современных методов прикладной диагностики и моделирования систем управления; – применяет системный подход для выявления и оценки только некоторых конкурентных преимуществ организации; – разрабатывает модели новых бизнес-систем, допуская существенные ошибки; – с ошибками рассчитывает эффективность систем

		управления только по основным показателям; – результаты диагностики системы управления не в полной мере позволяют принять управленческие решений по совершенствованию системы управления. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 55	*2, «неудовлетвори тельно»*	Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если он – не может идентифицировать объект исследования и применять системный анализ и синтез; – имеет очень общее представление о системном подходе, но не представляет методы и этапы; – не может дать характеристику этапам анализа и синтеза систем управления организацией; – не понимает особенности анализа и проектирования организационных систем управления; – не имеет понятие о конкурентных преимуществах организации и возможности применения системного подхода для их оценки; – не умеет создавать модели бизнес-систем и проводить диагностику систем управления; – с существенными ошибками рассчитывает эффективность систем управления только по сроку окупаемости показателям; - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде разбора кейсов, дискуссий, индивидуального/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины «Исследование систем управления» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;

- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к выполнению курсовой работы. Курсовую работу необходимо выполнять на основании задания и учебно-методического пособия: Буторина О.С., Терещук Е.А. Исследование систем управления: учебно-методическое пособие. – Челябинск: Челяб.филиал РАНХиГС, 2020. – 105 с. - ISBN 978-5-91970-090-6 - (3,18 п.л., авторских 1,68 п.л.)

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). Оформление по ГОСТу (см. Положение о курсовой работе РАНХиГС). Студенты сдают работы в печатном виде с отчетом проверки работы на антиплагиат. Студент самостоятельно в обязательном порядке проверяет свои работы на антиплагиат в личном кабинете и распечатывает отчет. Каждый студент группы после защиты выкладывает электронный вариант работы, скан титульного листа с оценкой преподавателя, скан рецензии и отчет о плагиате в формате pdf на свою страничку в личном кабинете.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение

учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература

1. Алексеева, М. Б. Теория систем и системный анализ : учебник и практикум для вузов / М. Б. Алексеева, П. П. Ветренко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 304 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00636-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469393

2. Буторина О.С., Терещук Е.А. Исследование систем управления: учебно-методическое пособие. – Челябинск: Челяб.филиал РАНХиГС, 2020. – 105 с. - ISBN 978-5-91970-090-6

3. Волкова, В. Н. Теория систем и системный анализ : учебник для вузов / В. Н. Волкова, А. А. Денисов. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 562 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14945-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510492

4. Заграновская, А. В. Системный анализ : учебное пособие для вузов / А. В. Заграновская, Ю. Н. Эйсснер. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13893-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519739

5. Коротков, Э. М. Исследование систем управления : учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 226 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7647-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511005

6. Крылатков, П. П. Исследование систем управления : учебное пособие для вузов / П. П. Крылатков, Е. Ю. Кузнецова, С. И. Фоминых. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 127 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08367-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/493459

7. Кузнецов, В. В. Системный анализ : учебник и практикум для вузов / В. В. Кузнецов, А. Ю. Шатраков ; под общей редакцией В. В. Кузнецова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 333 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16199-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/530604

8. Мельников, В. П. Исследование систем управления : учебник для вузов / В. П. Мельников, А. Г. Схиртладзе. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 447 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8384-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510910

9. Прокофьева, Т. А. Системный анализ в менеджменте : учебник для вузов / Т. А. Прокофьева, В. В. Челноков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10451-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/517550

6.2. Дополнительная литература

1. Детмер, У. Теория ограничений Голдратта: Системный подход к непрерывному совершенствованию / У. Детмер ; перевод с английского У. Саламатова. — 6-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 444 с. — ISBN 978-5-9614-5290-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/95249

2. Егоршин Л.П. Основы управления персоналом: учебное пособие . – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 352 с.
3. Исследование систем управления : Учеб. пособие для вузов / А.В. Игнатьева, М.М. Максимцов. - 2-е изд, перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2010. - 167 с.
4. Лочан С.А., Альбитер Л.М., Семенова Ф.З., Петросян Д.С. Организационное проектирование. Реорганизация. Реинжиниринг. Гармонизация: Учебное пособие. М.: Инфра-М, 2021. – 196 с.
5. Парахина В. Н., Федоренко Т.М. Исследование систем управления: Учебное пособие.-5-е изд., стер.- М.: КНОРУС, 2019.-296 с.
6. Применение теории систем и системного анализа для развития теории инноваций / В. Н. Волкова, Э. А. Козловская, А. В. Логинова [и др.] ; под редакцией В. Н. Волкова, Э. А. Козловская. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2013. — 352 c. — ISBN 978-5-7422-4185-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/43966.html
7. Фролов Ю.В. Исследование систем управления и организационное поведение. Часть I. Методология организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Фролов Ю.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский городской педагогический университет, 2012.— 124 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/26631.html .— ЭБС «IPRbooks»
8. Шрагенхайм, Эли Теория ограничений в действии: Системный подход к повышению эффективности компании / Эли Шрагенхайм ; перевод У. Саламатова. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 296 c. — ISBN 978-5-9614-4727-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82540.html

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Гражданский кодекс Российской Федерации // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/
2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71837200/

6.4. Интернет-ресурсы

1. http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
2. https://urait.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
3. www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
4. www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
5. www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
6. www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг»
7. www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс
8. www.aup.ru – Административно-управленческий портал
9. hr-portal.ru – портал по управлению персоналом и менеджменту
10. http://www.hr-journal.ru - электронный журнал по управлению персоналом

6.5. Иные источники.

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.33 Основы российской государственности
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Д.ф.н., доцент кафедры
экономики и менеджмента Прилукова Е.Г.
Челябинского филиала РАНХиГС

К.ф.н., доцент, зав.кафедрой
Политологии, истории и философии Захарова Т.Н.

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Основы российской государственности»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Основы российской государственности»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

СОДЕРЖАНИЕ

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

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

1.1. Дисциплин **Б1.О.33 Основы российской государственности** обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК ОС-5.1.	Демонстрирует толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношению к историческому наследию

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-5.1	**на уровне знаний:** фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе; - особенности современной политической организации российского общества, каузальную природу и специфику его актуальной трансформации, ценностное обеспечение традиционных институциональных решений и особую поливариантность взаимоотношений Российского государства и общества в федеративном измерении; - фундаментальные ценностные принципы российской цивилизации (такие как единство многообразия, сила и ответственность, согласие и сотрудничество, любовь и доверие, созидание и развитие), а также перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития;
		на уровне умений: адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различия, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям; - находить и использовать необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп; - проявлять в своем поведении уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;
		на уровне навыков: владеть осознанным выбором ценностных ориентиров и гражданской позиции; - аргументированно обсуждать и решать проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера; - демонстрировать развитое чувство гражданственности и патриотизма, использовать самостоятельно критическое мышление.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины составляет 72 ак.ч. (2 з.е.)

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

- очная форма обучения: лекции – 16 ак.ч., практические занятия – 16 ак.ч., самостоятельная работа – 40 ак. ч., консультация – 2 ак.ч.;

Дисциплина *«Основы российской государственности»* относится к дисциплинам обязательной части. Изучается по очной форме обучения в 1семестре на 1 курсе.

Для освоения дисциплины «*Основы российской государственности»* обучающиеся используют знания, умения, навыки, сформированные в ходе изучения дисциплин: *«История России», «История политических учений», «Философия».*

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

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий***				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тема 1	Что такое Россия?	16	4		4		8	О, Д, К
Тема 2	Российское государство-цивилизация	12	2		2		8	О, Д, К
Тема 3	Российское мировоззрение и ценности российской цивилизации	16	4		4		8	О, Д, К
Тема 4	Политическое устройство России	16	4		4		8	О, Д, К
Тема 5	Вызовы будущего и развитие страны	12	2		2		8	О, Д, К,Э
Консультация								
Промежуточная аттестация								**Дифференц. зачет**
Всего:		**72**	**16**		**16**		**40**	

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.			Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточ
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий***	СР	

			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		ной аттестации**
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тема 1	Что такое Россия?	16	4		4		8	О, Д, К
Тема 2	Российское государство-цивилизация	12	2		2		8	О, Д, К
Тема 3	Российское мировоззрение и ценности российской цивилизации	16	4		4		8	О, Д, К
Тема 4	Политическое устройство России	16	4		4		8	О, Д, К
Тема 5	Вызовы будущего и развитие страны	12	2		2		8	О, Д, К,Э
Консультация								
Промежуточная аттестация								**Дифференц. зачет**
Всего:		**72**	**4**		**4**		**40**	

Примечание:
О –опрос, Д – дискуссия, Э-Эссе
*** Дифференц.зачет, К – кейс.*
**** Контактная работа *может быть аудиторной, внеаудиторной с применением электронного обучения (ЭО) и дистанционных образовательных технологий (ДОТ)*

Содержание дисциплины

Тема 1. Что такое Россия

Современная Россия: цифры и факты, достиженияи герои.

Страна в её пространственном, человеческом, ресурсном, идейно- символическом и нормативно-политическом измерении. Объективные и характерные данные о России, её географии, ресурсах, экономике. Население, культура, религиии языки. Современное положение российских регионов. Выдающиеся персоналии («герои»).Ключевые испытания и победы России,отразившиеся в её современной истории.

Тема 2. Российское государство-цивилизация

Цивилизационный подход: возможности иограничения

Исторические, географические, институциональные основания формирования российской цивилизации. Концептуализация понятия «цивилизация» (вне идей стадиального детерминизма). Что такое цивилизация? Какими они были и бывают? Плюсы и минусы цивилизационного подхода.

Философское осмысление России как цивилизации Особенности цивилизационного развития России: история многонационального (наднационального)характера общества, перехода от имперской организации к федеративной,межцивилизационного диалога за пределами России (и внутри неё). Роль и миссия России в работах различных отечественных и зарубежныхфилософов, историков, политиков, деятелей культуры.

Тема 3 Российское мировоззрение и ценности российской цивилизации

Мировоззрение и идентичность

Мировоззрение и его значение для человека, общества, государства. Что такое мировоззрение? Теория вопроса и смежные научные концепты. Мировоззрение как функциональная система. Мировоззренческая

система российской цивилизации. Представление ключевых мировоззренческих позиций и понятий, связанных с российской идентичностью, в историческом измерении и в контексте российского федерализма. Рассмотрение этих мировоззренческих позиций с точки зрения ключевых элементов общественно- политической жизни (мифы, ценности и убеждения, потребности и стратегии). Значение коммуникационных практик и государственных решений в области мировоззрения (политика памяти, символическая политика и пр.) Самостоятельная картина мира и история особого мировоззрения российской цивилизации.

Мировоззренческие принципы (константы) российской цивилизации

Ценностные принципы (константы) российской цивилизации: единство многообразия (1), суверенитет (сила и доверие) (2), согласие и сотрудничество (3), любовь и ответственность (4), созидание и развитие (5). Их отражение в актуальных социологических данных и политических исследованиях. «Системная модель мировоззрения» («человек – семья – общество – государство – страна») и её репрезентации («символы – идеи и язык – нормы – ритуалы – институты»).

4 Политическое устройство России

Конституционные принципы и разделение властей Объективное представление российских государственных и общественных институтов, их истории и ключевых причинно-следственных связей последних лет социальной трансформации. Основы конституционного строя России. Принципразделения властей и демократия. Особенности современного российского политического класса. Генеалогия ведущих политических институтов, их история причины и следствия их трансформации. Уровни организации власти в РФ.

Стратегическое планирование: национальныепроекты и государственные программы Государственные проекты и их значение(ключевые отрасли, кадры, социальная сфера).

Тема 5 Вызовы будущего и развитие страны

Актуальные вызовы и проблемы развития России. Сценарии перспективного развития страны и роль гражданина в этих сценариях. Глобальные тренды и особенности мирового развития. Техногенные риски, экологические вызовы и экономические шоки. Суверенитет страны и его место в сценариях перспективного развития мира и российской цивилизации. Сценарии развития российской цивилизации.

Стабильность, миссия, ответственность и справедливость как ценностные ориентиры для развития и процветания России. Солидарность, единство и стабильность российского общества в цивилизационном измерении. Стремление к компромиссу, альтруизм и взаимопомощь как значимые принципы российской политики. Ответственность и миссия как ориентиры личностного и общественного развития. Справедливость и меритократия в российском обществе. Представление о коммунитарном характере российской гражданственности неразрывности личного успеха и благосостояния Родины.

Содержание практических занятий:

Тема 1. «Что такое Россия»

Семинар 1. Многообразие российских регионов

Вопросы:

1.Беспрецедентная территориальная протяженность,

2.Исключительное природное богатство,

3. Федеративное и этнонациональное разнообразие,

4. Широкая номенклатура развитого предпринимательства:

российские компании являются мировыми лидерами в области телекоммуникационных технологий (Яндекс, Касперский), энерге- тики (Газпром, Лукойл), металлургии (Норникель, Русал), финансового дела (Сбербанк), же- лезнодорожного (РЖД) и авиатранспорта (Аэрофлот), производства вооружений (Алмаз-Антей)

5. Выдающиеся сооружения и объекты инфраструктуры: Саяно-Шушенская ГЭС, Лахта- центр, Семь Сестер (сталинские высотки), метрополитен (Москва, Санкт-Петербург), восстановленный Грозный, мосты

Владивостока и пр.
6. современное социально-экономическое развитие страны:
богатые добывающие регионы Сибири (Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий автономные округа), русское Черноземье (Белгород, Воронеж), северные порты (Мурманск, Архангельск), промышленные центры Урала (Екатеринбург, Челябинск), туристический черноморский Юг.

Семинар 2. **Испытания и победы России. Герои страны, герои народа:**

Вопросы:

1.Ключевые испытания, пережитые Россией и победы,
(исторические и географические, природные катастрофы, стихийные бедствия, вторжение Наполеона, Крымская война, климатические трудности, демографические шоки).
1.Выдающиеся политические и государственные деятели,
2.Выдающиеся ученые,
3.Выдающиеся деятели культуры и
4. Выдающиеся образцы служения и самопожертвования во имя Родины.

Тема 2. «Российское государство-цивилизация»
Семинар 1
Вопросы:

1. Цивилизационный подход: возможности и ограничения
   - определение цивилизационного подхода и его базовых категорий (цивилизация, прогресс, стадии развития, цикличность, «столкновение цивилизаций», многополярность, детерминизм, релятивизм, глобализация, «евразийство»);

2. Философское осмысление России как цивилизации
   - обращение к ключевым фигурам мирового и российского цивилизационизма без обращения к идее стадиального детерминизма (А.С. Хомяков, Н.Я. Данилевский, К.Н. Леонтьев, В.И. Ламанский, П.Н. Савицкий, Л.Н. Гумилев, А.С. Панарин, В.Л. Цымбурский, А.В. Коротаев, Ф. Гизо, А. Тойнби, О. Шпенглер, Ф. Конечный, С. Хантингтон, У. Макнил и др.);

3. Применимость и альтернативы цивилизационного подхода
   - представление конкурирующих научных парадигм – формационного подхода, национализма, социального конструкционизма;

4. Российская цивилизация в академическом дискурсе
   - два магистральных вектора:
     1.представление ценностных принципов (констант) российской цивилизации и российского общества – единство многообразия, суверенитет (сила и доверие), согласие и сотрудничество, любовь и ответственность, созидание и развитие;
     2.представление историко-политических оснований российской цивилизаций в виде таких течений мысли, как консерватизм, коммунитаризм, солидаризм и космизм; безусловно важным является и обращение к русской религиозной философии.

Тема 3. «Российское мировоззрение и ценности российской цивилизации

Семинар 1. Ценностные вызовы современной политики. Концепт мировоззрения в социальных науках

Вопросы:

1. Понятие ценностей. Этические ценности. Ценности и политика,
2. Ключевые культурологические и социологические концепты, приближающие их к системному представлению о мировоззрении, «культура» и «культурный код», «традиция», «ментальность» («менталитет»), «идеология» и «идентичность»,
3. Современные концепции мировоззрения, представленные в трудах зарубежных и отечественных ученых,

Семинар 2. Системная модель мировоззрения. Ценности российской цивилизации

Вопросы:

1. Исследовательский проект пятиэлементной «системной модели мировоззрения» его роль для формирования и динамики российского мировоззрения, ценностных связей и принципов,
2. Структура мировоззрения, «миф» и «псевдомиф», «ценности» и «убеждения», «проблема Другого», «иерархия потребностей».
3. Компоненты мировоззрения (онтологический, гносеологический, антропологический, телеологический, аксиологический),
4. Важные направления государственной политики в области мировоззрения – символическая политика, политика памяти, историческая политика, культурная и национальная политика.

Тема 4. «Политическое устройство России»

Семинар 1 Власть и легитимность в конституционном преломлении. Уровни и ветви власти

Вопросы для обсуждения:

1.Понятие власти, легитимности и государства как политического института.

2.Современная государственно-политическая организация российского общества.

3. Многонациональность как основа федеративного устройства России.

. 4. Принцип разделения властей как основа демократии.

5. Институциональное измерение российской государственности.

6. Институт президентства как ключевой элемент государственной организации страны.

Семинар 2 Планирование будущего: государственные стратегии и гражданское участие

Вопросы для обсуждения:

1. Стратегические инициативы развития РФ на современном этапе развития.
2. Общественное участие в стратегическом планировании.
3. Стратегические приоритеты России в области технологического развития. Технологический суверенитет страны.
4. Государственные и национальные проекты РФ в социальной сфере. Цифровая трансформация страны.

Тема 5. «Вызовы будущего и развитие страны»

Семинар 1 Тема: Россия в будущем

Вопросы для обсуждения:

1. Россия и глобальные вызовы
   Глобальный мир: глобализм и глобализация. Антиглобализм. Векторы глобализма. Трансформации мирополярности. Глобальные проблемы человечества. Риски современного общества потребления и господства технологий. Регионализация. Напряженность мира. Социальная поляризация. Обострение ценностных противоречий. Угроза демографического перехода. Возрастание динамики миграционных потоков. Рост террористических угроз. Реанимация нацизма и распространения других радикальных и экстремистских движений.

2. Внутренние вызовы общественного развития
   Системные трансформации мира. Демографический ресурс. Санкции.

3. Образы будущего России. Ориентиры стратегического развития
   Проекты будущего в истории Росси-цивилизации. Столкновение футурологических образов. Риски проектирования будущего. Восприятие будущего в общественном сознании. Будущее: традиции и новации.

4. Сценарии развития российской цивилизации

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины Б1.0.23 *Основы российской государственности* используются следующие **методы текущего контроля успеваемости** обучающихся:

Тема (раздел)	**Методы текущего контроля успеваемости**
Тема 1. Что такое Россия	Опрос, дискуссия, решение кейсов
Тема 2. Российское государство-цивилизация	Опрос, дискуссия, решение кейсов
Тема 3. Российское мировоззрение и ценности российской цивилизации	Опрос, дискуссия, решение кейсов
Тема 4. Политическое устройство России	Опрос, дискуссия, решение кейсов
Тема 5. Вызовы будущего и развитие страны	Опрос, дискуссия, эссе «Знаки и символы памяти моего родного края», решение кейсов

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1. Что такое Россия

Вопросы для опроса:

1. Территория Российской Федерации и ее геоэкономический потенциал
2. Административно-территориальное устройство России
3. Демографический потенциал Российской Федерации
4. Уральский федеральный округ
5. Челябинская область – приграничная территория
6. Культурное разнообразие народов России
7. Языковое разнообразие народов России
8. Многонфессиональность России
9. Самоидентификация гражданина России
10. Общероссийские и региональные символы и монументы
11. «Образы» и «герои» России

Тема 2. Российское государство-цивилизация

1. Что такое цивилизация?
2. Какими они были и бывают?
3. Плюсы и минусы цивилизационного подхода.

Особенности цивилизационного развития России: история многонационального (наднационального) характера общества, перехода от имперской организации к федеративной, межцивилизационного диалога за пределами России (и внутри неё).

4. Роль и миссия России в работах различных отечественных и зарубежных философов, историков, политиков, деятелей культуры.

Тема 3. Российское мировоззрение и ценности российской цивилизации

1. Что такое мировоззрение?
2. Теория вопроса и смежные научные концепты.
3. Мировоззрение как функциональная система.
4. Мировоззренческая система российской цивилизации.
5. Представление ключевых мировоззренческих позиций и понятий, связанных с российской идентичностью, в историческом измерении и в контексте российского федерализма.

6. Рассмотрение мировоззренческих позиций с точки зрения ключевых элементов общественно-политической жизни (мифы, ценности и убеждения, потребности и стратегии).
7. Значение коммуникационных практик и государственных решений в области мировоззрения (политика памяти, символическая политика и пр.)
8. Самостоятельная картина мира и история особого мировоззрение российской цивилизации.
9. Ценностные принципы (константы) российской цивилизации: единство многообразия, суверенитет (сила и доверие), согласие и сотрудничество, любовь и ответственность, созидание и развитие. Их отражение в актуальных социологических данных и политических исследованиях. «Системная модель мировоззрения» («человек – семья – общество – государство – страна») и её репрезентации («символы – идеи и язык – нормы – ритуалы – институты»).

Тема 4. Политическое устройство России

1. Основы конституционного строя России.
2. Принцип разделения властей и демократия.
3. Особенности современного российского политического класса.
4. Генеалогия ведущих политических институтов, их история причины и следствия их трансформации.
5. Уровни организации власти в РФ.
6. Государственные проекты и ихзначение (ключевые отрасли, кадры, социальная сфера).

Тема 5. Вызовы будущего и развитие страны

1. Глобальные тренды и особенности мирового развития.
2. Техногенные риски, экологические вызовы и экономические шоки.
3. Суверенитет страны и его место в сценариях перспективного развития мира и российской цивилизации.
4. Стабильность, миссия, ответственность и справедливость как ценностные ориентиры для развития и процветания России.
5. Солидарность, единство и стабильность российского общества в цивилизационном измерении.
6. Стремление к компромиссу, альтруизм и взаимопомощь как значимые принципы российской политики.
7. Ответственность и миссия как ориентиры личностного и общественного развития.
8. Справедливость и меритократия в российском обществе.
9. Представление о коммунитарном характере российской гражданственности, неразрывности личного успеха и благосостояния Родины.

Типовые кейс-задачи:

Тема 1. «Что такое Россия».

Цель: Закрепление материала по теме «Что такое Россия».

Кейс 1. Начало династии Романовых. Какие причины и обстоятельства привели в 1613 г. к избранию (в условиях реальной и острой конкуренции) русским царем 16-летнего Михаила Романова? В ноябре совещание всех московских сословий, проведенное триумвиратом, постановило созвать к 6 декабря в Москву на Земский Собор депутатов от всех сословий земли Русской, кроме боярских и монастырских крестьян. За дальностью расстояний депутаты продолжали прибывать до конца января, когда Собор уже активно работал. Всего собралось около 800 человек. В работе Собора приняли участие и большинство бояр, ранее присягнувших Владиславу. Под их давлением были заблокированы кандидатуры Пожарского и Трубецкого. На Соборе сложились две основных группировки, одна поддерживала избрание царя из числа русских кандидатов, другая выступала за иностранца, выдвигая основным кандидатом шведского принца Карла Филиппа. Последнюю кандидатуру поддерживал и Пожарский. Возможно, он считал, что иностранец сможет быстрее прекратить смуту и сплотить общество, а может быть, вел какую-то сложную политическую игру. В конце концов, Собор отверг кандидатуру иностранца и сосредоточился на обсуждении русских кандидатур, среди которых были князья, бояре и даже татарские царевичи. К согласию долго прийти не удавалось. Тогда и была выдвинута кандидатура Михаила Романова, активно поддержанная казаками, многие из которых ранее были сторонниками «Тушинского вора». Видимо, сыграло свою роль то, что казаки считали Романовых своими ставленниками, так как отец кандидата был возведен в патриархи в лагере Лжедмитрия второго. Стремясь разрядить обстановку, приверженцы Пожарского предложили сделать с 7 февраля в работе Собора перерыв на две недели, чтобы обсудить возможных кандидатов с жителями Москвы и близлежащих регионов. Это была стратегическая ошибка, так как казаки и боярская группировка имели намного больше возможностей для организации агитации. Основная агитация развернулась за Михаила Романова, которого поддержали многие бояре, считавшие, что его будет легко держать под своим влиянием, так как он молод, неопытен, а главное, как и они, «замаран» в присяге Владиславу. Основным аргументом при агитации бояре выдвигали то, что в свое время царь Фёдор Иоаннович перед кончиной хотел передать царство своему родственнику Федору Романову (патриарху Филарету),

который теперь томится в польском плену. А посему, трон надо отдать его единственному наследнику, каковым является Михаил Романов. Определенное мнение в пользу Михаила создать удалось. Утром 21 февраля, когда были назначены выборы, в Кремле, говоря современным языком, митинговали казаки и простолюдины, требовавшие избрания Михаила. Видимо, «митинг» был умело срежиссирован, но впоследствии именно он стал одним из фактов обоснования всенародности выдвижения Романова на престол. Роль казаков в избрании нового царя не была секретом и для иностранцев.

Тема 2. Российское государство-цивилизация.

Цель: Закрепление материала по теме «Российское государство-цивилизация».

Кейс 2. Княгиня Ольга то ли в 955 г., то ли в 957 г. отправляется в Константинополь. Для чего? Не воевать, как это было ранее. «Креститься», - утверждает «Повесть временных лет» и большинство историков. Но зачем для крещения надо было совершать столь небезопасное путешествие? Ведь можно было креститься и в Киеве, благо в источниках уже упоминается наличие в нем соборной церкви святого Ильи. Да и византийские священники охотно откликнулись бы на просьбу Ольги и сами пришли бы на Русь. И потом, если бы Ольга прибыла в Константинополь только для крещения, стали бы держать русское посольство в бухте около двух с половиной месяцев? Аргументируйте свою точку зрения.

Кейс 2.1. После неудачной войны Святослава с византийцами было достигнуто перемирие с Цимисхием (971 г.) с непременным условием, что русичи уйдут из Болгарии. Князь должен был отправиться в Киев. Однако он не пошел тут же в родные края, а расположил свое войско на о. Березань, в устье Днепра. Вскоре все резче стал ощущаться недостаток продовольствия. Казалось бы, нужно спешить к Киеву. Один из воевод князя, Свенельд, так и поступил и вскоре со своим войском прибыл домой. А что же заставило Святослава остаться на о. Березань и провести там голодную зиму 971/972 г.? Аргументируйте свою точку зрения.

Кейс 2.2. В 980 г. Владимир Святославич делает попытку приспособить языческие верования к новым условиям и на этой основе проводит языческую реформу. В Киеве ставятся деревянные идолы шести богов во главе с Перуном, которому волосы на голове были окрашены серебром, а усы золотом. Но эта реформа не прижилась. Почему, ведь не новая же религия предлагалась славянам, а традиционная, с языческими богами? Аргументируйте свою точку зрения.

Тема 3. Российское и мировоззрение и ценности российской цивилизации.

Кейс 3. «Идеология здорового консерватизма»

Цель: Закрепление материала по теме «Российское и мировоззрение и ценности российской цивилизации». Ответ на вопрос: Нужна ли современной России идеология, и какой она должна быть?

Ситуация:

Владимир Путин сформулировал идеологию и стратегический курс страны на обозримое будущее – «идеологию здорового консерватизма»: «Пандемия коронавируса наглядно продемонстрировала, что структурообразующей единицей мирового устройства является только государство, «только суверенные государства способны эффективно отвечать на вызовы времени и запросы граждан. <…> В последние десятилетия многие жонглировали броскими концепциями, согласно которым роль государства провозглашалась устаревшей и уходящей. Якобы в условиях глобализации национальные границы становятся анахронизмом, а суверенитет - препятствием для процветания. <…> так говорили и те, кто пытались вскрыть чужие границы, полагаясь на свои конкурентные преимущества. А как только выяснилось, что кто-то где-то добивается больших результатов, <…> стены начинают строить. <…> очевидно, что, когда приходит настоящий кризис, остается только одна универсальная ценность - человеческая жизнь, и как ее защитить, каждое государство решает самостоятельно, исходя из своих возможностей, культуры, традиций. В

современном хрупком мире значительно возрастает важность твердой опоры, моральной, этической, ценностной. По сути, ценности - это продукт культурно-исторического развития каждой нации, и продукт уникальный. <…> Сейчас, когда мир переживает структурный слом, значение разумного консерватизма как основы политического курса многократно возросло именно в силу множащихся рисков и опасностей, хрупкости окружающей нас реальности. <…> на предстоящий период мирового переустройства, которое может продолжаться довольно долго и окончательный дизайн которого неизвестен, умеренный консерватизм - самая разумная, во всяком случае - на мой взгляд, линия поведения. Она неизбежно будет меняться, разумеется, но пока врачебный принцип «не навреди» представляется наиболее рациональным. Консервативный подход - не бездумное охранительство, не боязнь перемен и не игра на удержание, тем более не замыкание в собственной скорлупе. Это прежде всего опора на проверенную временем традицию, сохранение и преумножение населения, реализм в оценке себя и других, точное выстраивание системы приоритетов, соотнесение необходимого и возможного расчетливое формулирование цели, принципиальное неприятие экстремизма как способа действий».

Задания:

1. С опорой на текст объясните, в чем заключается идея «здорового консерватизма» В.В. Путина? В чём, по мнению президента, заключается необходимость перехода к этой идеологии? В чём президент видит необходимость отказа от идей глобализма и анархизма, и сохранения суверенного государства?
2. В.В. Путин говорит о «структурном сломе», который мир переживает сегодня. Что имеет в виду президент РФ? Согласны ли вы с его точкой зрения? Обоснуйте свой ответ.
3. О каких ценностях консервативной идеологии говорит В.В. Путин? Какую идеологию для развития России Вы считаете наиболее подходящей на данный момент? Почему?
4. Конституция РФ утверждает: «В Российской Федерации признается идеологическое многообразие. Никакая идеология не может устанавливаться в качестве государственной или обязательной.» Как вы считаете, выступление президента противоречит Конституции РФ или нет? Обоснуйте свое мнение с опорой на обществоведческие знания.

Тема 4. Политическое устройство России.

Кейс 4. «Выбираем вместе»

Цель: Закрепление материала по теме «Политическое устройство России». Анализ ситуации с выборами в Государственную думу.

Ситуация: Выборы депутатов Государственной думы Федерального собрания Российской Федерации VIII созыва прошли 17-19 сентября, завершившись в единый день голосования 19 сентября 2021 года. Выборы прошли следующим образом: по партийным спискам (225 депутатов) и одномандатным округам (225 депутатов). В 225 одномандатных округах было суммарно выдвинуто 2296 кандидатов, зарегистрированы 2011 из них. В семи регионах России, наряду с обычным, прошло также и дистанционное электронное голосование. Занимавшая в Государственной думе VII созыва 336 мест из 450 правящая партия «Единая Россия» перед выборами имела рейтинг около 30%. Уровень поддержки ЕР резко снизился в 2018 году, после того, как партия проголосовала за пенсионную реформу, вызвавшую недовольство граждан. В выборах приняло участие 14 политических партий. По результатам выборов пятипроцентный барьер преодолели 5 партий: «Единая Россия» - 49,82%, КПРФ - 18,93%, ЛДПР - 7,55%, «Справедливая Россия - Патриоты - За правду» - 7,46%, «Новые люди» - 5,32%. «Единая Россия» сохранила конституционное большинство, получив 324 места. КПРФ получила 57 мест, СР - 27, ЛДПР - 21, «Новые люди» - 13 мест. Также получили по одному мандату кандидаты от «Партии Роста», «Родины» и «Гражданской платформы». Наблюдатели сообщили о многочисленных нарушениях в ходе голосования. По данным движения «Голос», на выборах было зафиксировано более 5000 нарушений. Оппозиция заявила о фальсификации выборов, поскольку популярность правящей партии резко уменьшилась

накануне выборов, кроме того многие случаи фальсификации также попали на камеры: люди, голосовавшие по несколько раз, отстранение наблюдателей от от подсчёта голосов и т. д. На некоторых участках сейфы для хранения бюллетеней, которые должны опечатываться на ночь, не имели задней стенки, имели дополнительную дверцу или съёмное дно. Наибольший протест вызвали результаты электронного голосования по Москве, которое показало аномально высокий результат «Единой России», сильно отличавшийся от результатов «обычного» голосования. КПРФ отказалась признать результаты онлайн-голосования по Москве и обжаловала их в суде. Выборы получили ограниченное международное признание.

Задания:

1. О каких типах избирательных систем идет речь в тексте? С опорой на текст и обществоведческие знания укажите не менее трех признаков каждой системы.
2. Что такое одномандатные округа? Сколько кандидатов от одномандатных округов было выдвинуто на выборы в Государственную Думу VII созыва? Сколько кандидатов от одномандатных округов было зарегистрировано на выборы в Государственную Думу VIII созыва? Предположите, почему ЦИК зарегистрировал не всех кандидатов.
3. Из 14 партий, принявших участие в выборах, только 5 преодолели пятипроцентный барьер. Что такое пятипроцентный барьер? С какой целью он введен? Какие действия обязаны предпринять партии, не прошедшие этот барьер на выборах? Могут ли партии не участвовать в выборах? Почему?
4. Сколько депутатов избирается в Государственную Думу? Как получилось, что партия «Единая Россия», набравшая на выборах 49,82% получила 324 места?
5. В семи субъектах РФ было организовано дистанционное электронное голосование. В чем вы видите преимущества и недостатки такой формы голосования?
6. Какие нарушения законодательства были выявлены во время проведения выборов 2021? Кто такие наблюдатели на выборах? Каковы их полномочия?
7. По данным ЦИК, итоговая явка на выборах в Госдуму, проходивших в России с 17 по 19 сентября, составила 51,72%. Почему не все россияне приняли участие в выборах? Собираетесь ли вы участвовать в выборах после достижения совершеннолетия? Почему?

Тема.5. Вызовы будущего и развитие страны.

Кейс 5. «Фейковая бомба!»

Цель: закрепление знаний по теме «Вызовы будущего и развитие страны» с помощью проведения анализа практической ситуации о нарушении правопорядка в СМИ путем распространения фейковой информации. Определение отрасли права по правонарушению с указанием документа, регламентирующий санкции.

Дополнительные материалы: Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации (Статья 13.15 Злоупотребление свободой массовой информации).

Ситуация:

«8 октября, школьные чаты города N разрываются от сообщений о готовящихся терактах в учебных заведениях. Стало известно, что по Сети была распространена фейковая информация, которая вызвала массовые волнения. Виновные в распространении фейка были задержаны на днях, но информация продолжает гулять по интернету. В Сети размещают неправдивые фотографии и сообщают о стрельбе в учебных заведениях. Фейк коснулся не только школ, но и техникумов и университетов. У напарницы сын написал, что у них в техникуме появились росгвардейцы, которые ходят на территории и в здании по этажам. В лесопромышленном колледже аналогичная ситуация. А в авиационном техникуме на входе кого-то якобы задержали, – сообщают читатели в редакцию. - У нас в школе все настороже. Кажется, кто-то собирается стрелять. На урок зашли завучи и сказали, что все школы закрыты и детей не будут выпускать из здания до окончания уроков. - Говорят, в ВятГУ стреляли! - В школе все двери закрыты. Ученица школы №42 сообщила в редакцию о распространении слухов о теракте в учебном заведении. В школе была проведена проверка. - Из школы всех вывели, приехали пожарные – была пожарная тревога. Кто-то сообщил о запахе дыма. Приехала реанимация, – рассказывает ученица. Из-за неверной информации ученики напуганы: - В кабинете был сквозняк, окно открылось и разбилось. Девочка так перепугалась, что начала реветь. В

УМВД по N области ситуацию с распространением фейка никак не комментируют, но безопасности, учащихся ничего не угрожает.

Задания:

1. Обоснуйте неправомерность действий распространителей фейковой информации. Используя обществоведческие знания, назовите признаки правонарушения. К какому виду правонарушений можно отнести распространение фейковой информации?
2. Какая отрасль права рассматривает данную ситуацию? Какие виды юридической ответственности предусматривает данная отрасль права?
3. Какой документ регламентирует санкции для нарушителей в данном случае? Какие меры юридической ответственности могут быть применены к лицам, совершившим данное правонарушение.
4. Несут ли несовершеннолетние ответственность за свои действия? Какие санкции могут быть к им применены?
5. Выскажите свое мнение по поводу данного случая. Как часто вы сталкиваетесь с фейком? Надо ли наказывать распространителей фейка? Достаточны ли меры государственного принуждения по отношению к распространителям фейковой информации? Обоснуйте свое мнение.

Темы эссе

1. Евразийские цивилизации: перечень, специфика, историческая динамика.
2. Россия: национальное государство, государство-нация или государство-цивилизация?
3. Современные модели идентичности: актуальность для России.
4. Ценностные вызовы современного российского общества.
5. Стратегическое развитие России: возможности и сценарии.
6. Патриотизм и традиционные ценности как сюжеты государственной политики.
7. Цивилизации в эпоху глобализации: ключевые вызовы и особенности.
8. Российское мировоззрение в региональной перспективе.
9. Государственная политика в области политической социализации: ключевые проблемы и возможные решения.
10. Ценностное начало в Основном законе: конституционное проектирование в современное мире.

Типовые тестовые задания

1. Эпоха первых правителей Руси охватывает период:

*862-972 гг.
243-550 гг.
430-700 гг.

2. Свод законов Древней Руси назывался:

* Русская Правда
Конституция
Судебник

3. Введение правила Юрьева дня произошло в период правления:

Ивана IV
*Ивана III
Александра I

4. Первым московским князем был:

* Даниил Александрович
Александр Невский
Иван Калита

5. Смутное время было вызвано:

*прерыванием рода Рюриковичей
приходом Ивана IV ко власти

обострением внешнеполитической ситуации

6. Что означает категория «теократическое государство»?

государство, которое запрещает деятельность религиозных организаций
государство, в котором законы полностью контролируют деятельность религиозных организаций
государство, в котором никакая религия не является обязательной
государство, которое допускает воздействие определенной религии на официальную политику
*государство, которое объявляет каноническое право своим законом

7. Вынужденные переселенцы по правовому статусу отнесены к

лицам с двойным гражданством
лицам без гражданства
*гражданам страны пребывания
иностранным гражданам
беженцам

8. **В государственный аппарат входят следующие организации**

*государственные органы
государственные учреждения
государственные предприятия
управления науки и образования
государственные корпорации

10. **Импичмент Президенту РФ может быть вынесен**

Государственной Думой
*Советом Федерации
Верховным Судом
Конституционным Судом
Конституционным Собранием

11. Единство права и морали состоит в

форме выражения
методах обеспечения
*объекте регулирования
способе установления
способе поддержки

12. **Императивность проявляется в**

соглашении сторон
*правовом воздействии
типологии государства и права
иммунитетах и привилегиях
формах государства

13. **Содержанием юридической обязанности является**

мера возможного поведения
мера альтернативного поведения
*мера должного поведения
защита своего интереса
удовлетворение материальных и духовных благ

14. **Признание акта не действующим на территории государства является**

способом решения научного спора
толкования права
*разрешения юридических коллизий восполнения пробелов в праве преодоления пробелов в праве

15. Стереотипное правомерное поведение может быть названо:

маргинальное поведение
конформистское поведение
*привычное поведение

социально активное поведение
алармистское поведение

Типовые задания для самостоятельной работы

Тема 1. «Что такое Россия». Определите объективные и характерные данные о России, её географии, ресурсах, экономике. Изучите состав населения, культура, религии и языки. Современное положение российских регионов. Выдающиеся персоналии («герои»). Ключевые испытания и победы России, отразившиеся в её современной истории.

Тема 2. Российское государство-цивилизация. Что такое цивилизация? Какими они были и бывают? Плюсы и минусы цивилизационного подхода. Особенности цивилизационного развития России: история многонационального (наднационального) характера общества, перехода от имперской организации к федеративной, межцивилизационного диалога за пределами России (и внутри неё). Роль и миссия России в работах различных отечественных и зарубежных философов, историков, политиков, деятелей культуры.

Тема 3. Российское и мировоззрение и ценности российской цивилизации. Что такое мировоззрение? Теория вопроса и смежные научные концепты. Мировоззрение как функциональная система. Мировоззренческая система российской цивилизации. Представление ключевых мировоззренческих позиций и понятий, связанных с российской идентичностью, в историческом измерении и в контексте российского федерализма. Рассмотрение этих мировоззренческих позиций с точки зрения ключевых элементов общественно-политической жизни (мифы, ценности и убеждения, потребности и стратегии).

Тема 4. Политическое устройство России. Определите основы конституционного строя России. Принцип разделения властей и демократия. Особенности современного российского политического класса. Генеалогия ведущих политических институтов, их история причины и следствия их трансформации. Уровни организации власти в РФ. Государственные проекты и их значение (ключевые отрасли, кадры, социальная сфера).

Тема.5. Вызовы будущего и развитие страны. Определить глобальные тренды и особенности мирового развития. Техногенные риски, экологические вызовы и экономические шоки. Суверенитет страны и его место в сценариях перспективного развития мира и российской цивилизации. Стабильность, миссия, ответственность и справедливость как ценностные ориентиры для развития и процветания России.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Дифференцированный зачет проводится с применением следующих методов (средств): метод устного ответа и собеседования по вопросам, возможно использование итогового теста по дисциплине *Основы российской государственности.*

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Ключевой/промежуточный индикатор оценивания *Что делает обучающийся (какие действия способен выполнить), подтверждая освоение компетенции*	Критерий оценивания *Как (с каким качеством) выполняется действие. Соответствует оценке «отлично» в шкале оценивания в РПД.*
УК ОС-5.1.	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в	- В полной мере формулирует собственную гражданскую и мировоззренческую позицию с опорой на системный анализ исторических, политических, философских закономерностей, явлений и событий. - Использует критический анализ информации и системный подход в изложении материала по Основам

	социальной и профессиональной сферах	российской государственности. - Демонстрирует толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношение к историческому наследию и решению проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые вопросы для дифференцированного зачета:

1. Современная Россия: ключевые социально-экономические параметры.
2. Российский федерализм.
3. Цивилизационный подход в социальных науках.
4. Государство-нация и государство-цивилизация: общее и особенное.
5. Государство, власть, легитимность: понятия и определения.
6. Ценностные принципы российской цивилизации: подходы и идеи.
7. Исторические особенности формирования российской цивилизации.
8. Роль и миссия России в представлении отечественных мыслителей (П.Я. Чаадаев, Н.Я. Данилевский, В.Л. Цымбурский).
9. Мировоззрение как феномен.
10. Современные теории идентичности.
11. Системная модель мировоззрения («человек-семья-общество-государство-страна»).
12. Основы конституционного строя России.
13. Основные ветви и уровни публичной власти в современной России.
14. Традиционные духовно-нравственные ценности.

15. Основы российской внешней политики (на материалах Концепции внешней политики и Стратегии национальной безопасности).
16. Россия и глобальные вызовы.
17. Евразийские цивилизации: перечень, специфика, историческая динамика.
18. Россия: национальное государство, государство-нация или государство-цивилизация?
19. Современные модели идентичности: актуальность для России.
20. Ценностные вызовы современного российского общества.
21. Стратегическое развитие России: возможности и сценарии.
22. Патриотизм и традиционные ценности как сюжеты государственной политики.
23. Цивилизации в эпоху глобализации: ключевые вызовы и особенности.
24. Российское мировоззрение в региональной перспективе.
25. Государственная политика в области политической социализации: ключевые проблемы и возможные решения.

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы. Итоговая оценка по дисциплине является суммой баллов результатов текущего контроля и промежуточной аттестации. 85 баллов из 100 - вклад по результатам ответов на опросах, дискуссий, выполнения заданий, терминологической контрольной работы. 15 баллов из 100 - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации - экзамена.

При оценивании ответа обучающегося в ходе опроса используются следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
5	Обучающийся показывает высокий уровень теоретических знаний. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Показывает общее владение понятийным аппаратом дисциплины. Умеет анализировать практические ситуации. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Знает основную рекомендуемую программой учебную литературу.
4	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Умеет анализировать практические ситуации, но при ответе допускает несущественные погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
3	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности, слабо владеет практическими навыками, В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.

При проведении дискуссии используются следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
5	Обучающийся показывает высокий уровень применения теоретических

	знаний при обсуждении вопросов, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает проблемы, аргументированно формулирует выводы. Показывает общее владение понятийным аппаратом дисциплины. Умеет анализировать практические ситуации. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
4	Обучающийся показывает хороший уровень применения теоретических знаний при обсуждении вопросов, умеет анализировать практические ситуации, но при ответе допускает несущественные погрешности. Ответ аргументирован, изложен последовательно, но недостаточно развернуто.
3	Обучающийся показывает достаточный уровень применения теоретических знаний при обсуждении вопросов, но при ответе допускает ошибки. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские.

Процедура оценивания кейс- задач

Параметр	**Оценка (по 5шкале)**
Представлена собственная позиция с аргументацией и обоснованием. Суждения и аргументы раскрываются с опорой на теоретические положения, выводы и аналитический материал.	5
Представлена собственная позиция с аргументацией и обоснованием. Суждения и аргументы раскрываются с опорой на теоретические положения.	4
Представлена собственная позиция с аргументацией и обоснованием.	3
Представлена собственная позиция без аргументов и обоснования.	2

Процедура оценивания эссе

Параметр	**Оценка (по 5шкале)**
Представлена общая логика и стиль изложения. Обоснована практическая и теоретическая значимость проблемы. Проведен детальный анализ теоретических источников, выводы автора обоснованы, самостоятельны и аргументированы.	5
Представлена общая логика и стиль изложения. Обоснована теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических источников.	4
Полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы, анализ теоретических источников отсутствует, присутствует только их перечисление.	3
Полученные результаты не соответствуют поставленной цели (цель работы не достигнута). Проблема не раскрыта и не аргументированнна.	2

При оценивании ответа обучающегося в ходе экзамена используются следующие критерии:

Шкала перевода из 100-балльной системы в традиционную:

Количество баллов	Оценка	Критерий оценивания *Как (с каким качеством) выполняется действие.*

от 85 до 100 баллов	отлично	- демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоил взаимосвязь основных содержательных элементов дисциплины, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала.
от 68 до 84 баллов	хорошо	- демонстрирует полное знание программного материала, успешно выполнил предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе, показывает систематический характер знаний по дисциплине и способность к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.
от 51до 67 баллов	удовлетворительно	- демонстрирует знание основного программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, может допустить погрешности непринципиального характера в ответе.
0-50 баллов	неудовлетворительно	демонстрирует пробелы в знаниях основного программного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, беспорядочно и неуверенно излагает материал; не умеет выделять главное и второстепенное, не устанавливает межпредметные связи; дает неполные ответы, логика и последовательность изложения которых имеют существенные и принципиальные нарушения, в ответах отсутствуют выводы. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответов студента. На основную часть дополнительных вопросов студент затрудняется дать ответ или дает неверные ответы.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

В начале освоения дисциплины познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- рабочей программой дисциплины;
- перечнем знаний, умений и навыков, которыми обучающийся должен овладеть,
- тематическими планами занятий,
- контрольными мероприятиями,
- учебниками, учебными пособиями, а также электронными ресурсами,
- перечнем экзаменационных вопросов и заданий.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине для полноценного формирования компетенций.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в виде экзамена.

Обучающийся допускается к экзамену по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине.

Обучение по дисциплине предполагает контактную форму работы (лекционные, практические занятия, а также консультации) и самостоятельную работу обучающихся.

Дисциплина ориентирована на освоение обучающимися закрепленных компетенций.

В связи, с чем предполагается следующая последовательность в подготовке обучающихся к лекции:

- ознакомление с материалом предыдущей лекции;
- знакомство с тематикой предстоящей лекции (по тематическому плану, представленному в настоящей рабочей программе дисциплины);
- прочтение и анализ учебных пособий, учебников, научных статей по теме предстоящего лекционного занятия;
- подготовка вопросов по проблеме предстоящей лекции.

Цель практических занятий заключается в ознакомлении обучающихся с различными подходами к исследованию проблемных вопросов политической истории. Подготовка к практическим занятиям предполагает проработку ответов на вопросы, предложенные в каждой теме каждого раздела настоящей рабочей программы дисциплины, а также выработку навыков работы с учебной, научной литературой и библиографией, справочниками.

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, знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине), а также использовать материалы по дисциплине, размещенные на платформе СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на решение следующих задач: проработка текущего материала по конспектам лекций и рекомендуемой литературе; подготовка к семинарским и практическим занятиям; выполнение письменных работ (написание эссе, курсовых работ и т.д.); подготовка к контрольным работам, тестированию, коллоквиумам и т.д.; подготовка к зачетам и экзаменам.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

7.1. Основная литература

1. Аузан А.А., Никишина Е.Н. Социокультурная экономика: как культура влияет на экономику, а экономика -на культуру. М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2021.
2. Голосов Г.В. Сравнительная политология. СПб. Изд-во Европ. ун-та в Санкт-Петербурге, 2022.
3. Джессоп Б. Государство: прошлое, настоящее, будущее. М.: «Дело», 2019.
4. Марасанова В.М., Багдасарян В.Э., Иерусалимский Ю.Ю., Дмитриев М.В., Дементьева
5. В.В., Любичанковский С.В., Урядова А.В., Федюк В.П. Изучение истории российской государственности: учебные материалы образовательного модуля. Учебно-методическое пособие и УМК для вузов. Ярославль : «Индиго», 2023.
6. Миллер А.И. Нация, или Могущество мифа. СПб.: Изд-во Европ. ун-та в Санкт-Петербурге, 2016.
7. Орлов А.С., Георгиева Н.Г., Георгиев В.А., Сивохина И.А. История России. М.: «Проспект», 2023 г.
8. Патрушев С.В. Институциональная политология: Современный институционализм и политическая трансформация России. М.: ИСП РАН, 2006.
9. Соловьев А.И. Принятие и исполнение государственных решений. М.: Аспект, 2017
10. Туровский Р.Ф. Политическая регионалистика. М.: ГУ-ВШЭ, 2008

7.2. Дополнительная литература

1. Алексеева Т.А. Современная политическая мысль (XX–XXI вв.): Политическая теория и международные отношения. М.,2019.
2. Браславский Р.Г. Цивилизационная теоретическая перспектива в социологии // Социологические исследования, 2013, № 2, с. 15 -24.
3. Браславский Р.Г. Эволюция концепции цивилизации в социоисторической науке в конце XVIII -начале XX века. Журнал социологии и социальной антропологии, 2022, 25(2): с. 49–79.
4. Ледяев В.Г. Социология власти. Теория и опыт эмпирического исследования власти в городских сообществах. М.: ВШЭ, 2012.
5. Малахов В.С. Национализм как политическая идеология. М.: КДУ, 2005. 1
6. Нерсесянц В.С. История политических и правовых учений. М., 1997.
7. Перевезенцев С.В. Русская история: с древнейших времен до начала XXI века. - М.: Академический проект, 2018.
8. Перевезенцев С.В. Русская религиозно-философская мысль X-XVII вв. (Основные идеи и тенденции развития). М.: «Прометей». 1999.
9. Полосин А.В. Шаг вперед: проблема мировоззрения в современной России // Вестник Московского Университета. Серия 12. Политические науки. 2022. № 3. с.7-23.
10. Российское общество: архитектоника цивилизационного развития / Р.Г. Браславский, В.В. Галиндабаева, Н.И. Карбаинов [и др.]. – Москва; Санкт-Петербург: Федеральный научно- исследовательский социологический центр Российской академии наук, 2021
11. Селезнева А.В. Российская молодежь: политико-психологический портрет на фоне эпохи. М.: «Аквилон», 2022.

12. Харичев А.Д., Шутов А.Ю., Полосин А.В., Соколова Е.Н. Восприятие базовых ценностей, факторов и структур социально-исторического развития России (по материалам исследований и апробации) // Журнал политических исследований. – 2022. – Т. 6, № 3. – С. 9-19.
13. Шестопал Е.Б. Они и Мы. Образы и России и мира в сознании российских граждан. М. «РОССПЭН», 2021.
14. Шестопал Е.Б. Политическая психология. М, 2022.
15. 25.Ширинянц А.А. Русский хранитель. М.: «Русский мир», 2008.
16. Якунин В.И., Бобровская Е.В. Идеология и политика. М.: «Проспект», 2021.
17. Eagleton T. Ideology: An Introduction. London: Verso, 1991.
18. Freeden M. Ideologies and Political Theory: A Conceptual Approach. Oxford: Clarendon Press, 1996.
19. Freeden M. The Morphological Analysis of Ideology // The Oxford Handbook of Political Ideo- logies / Eds. M. Freeden, L.T. Sargent, M. Stears. Oxford: Oxford University Press, 2013. pp. 115–137.

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://lms.ranepa.ru.

7.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) // СЗ РФ. 20039. № 4. Ст. 445.
2. Гражданский кодекс РФ. Часть третья // Собр. законодательства РФ. 2001. № 49. Ст. 4552.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ //СЗ РФ. 2002. № 1 (ч.1). Ст. 1.

7.4. Интернет-ресурсы.

1. https://compass.historyrussia.org Российское историческое общество. Компас-навигатор.
2. http://hrono.info Хронос. Всемирная история в интернете
3. https://www.istoriia.ru Сайт о Всемирной истории
4. https://histrf.ru Федеральный портал Истории России
5. http://www.world-history.ru Всемирная история

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Справочная правовая система «КонсультантПлюс» www.consultant.ru
Электронная Библиотека Диссертаций Российской государственной библиотеки ЭБД РГБ. https://diss.rsl.ru/?ysclid=llb12iklr6130204922
Всемирная история в лицах. http://rulers.narod.ru
Большая российская энциклопедия https://bigenc.ru

7.5. Иные источники

Источники, доступные через справочно-правовую системы "КонсультантПлюс":
1. Указ Президента РФ от 02.07.2021 N 400 "О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации" Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс».

2. Указ Президента Российской Федерации от 05.09.2022 г. № 611 «Об утверждении Концепции гуманитарной политики Российской Федерации за рубежом» Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс».

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

Челябинский филиал РАНХиГС

УТВЕРЖДЕНА
Директор
Челябинского филиала РАНХиГС
Е.В. Алдошенко

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.34 Основы национальной безопасности

(*код и наименование РПД*)

Бакалавриат
(*уровень образования*)

38.03.02 Менеджмент
(*код, наименование направления подготовки*)

Очная, очно-заочная
(*формы обучения*)

Год набора – 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор-составитель:
канд. культурологии, доцент кафедры государственного управления, правового обеспечения государственной и муниципальной службы Лукин А.Н.

Заведующий кафедрой экономики и менеджмента**:**
кандидат социологических наук, доцент Е.А. Терещук

Рабочая программа дисциплины «***Основы национальной безопасности»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Основы национальной безопасности»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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……..... 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине …….……... 11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины……..... 23
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине……... 26

   6.1. Основная литература……..……..…… 26

   6.2. Дополнительная литература……..……..…… 26

   6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы……. 27

   6.4. Нормативные правовые документы…….……..…….. 27

   6.5. Интернет-ресурсы…….……..……... 27

   6.6. Иные источники…….……..……..... 27
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы ……..…..…….. 28

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

1.1. Дисциплина Б1.О.34 «Основы национальной безопасности» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-11	Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности	УК ОС-11.2	способность выявлять причины проявления экстремизма, предлагать меры, направленные на профилактику экстремистской деятельности, в том числе террористической

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-11.1	**на уровне знаний:** - знает причины и условия, способствующие осуществлению экстремистской, в том числе террористической деятельности
		на уровне умений: - способен определить перечень профилактических мер, направленных на предупреждение экстремистской, в том числе террористической деятельности.
		на уровне навыков: - владеет основными навыками выявления и профилактики экстремистской деятельности, в том числе террористической.

2.Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

2.1 Объем дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины в зачётных единицах: 72 ак. часа / 28 астр. часов (2 з.е.). Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

✓ Очная форма обучения, **4 года** (6 семестр) – 72 ак. часов, в том числе:

- лекционные занятия – 16 часов
- практические занятия – 16 часа

Самостоятельная работа студентов – 40 часов.

✓ Очно-заочная форма обучения, **4 года 6 месяцев** (6 семестр) – 72 ак. часов, в том числе:

- лекционные занятия – 4 часа
- практические занятия – 4 часа

Самостоятельная работа студентов – 64 часа

2.2 Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.О.40 «Основы национальной безопасности» относится к дисциплинам обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)». Изучение дисциплины осуществляется на: 3 курсе (6 семестр) очная форма обучения; 3 курсе (6 семестр) очно-заочная форма обучения, 4 года 6 месяцев.

Дисциплина реализуется после дисциплин Б1.О.40 Основы российской государственности, Б1.О.23 Социология и является опорой для Б1.О.36 Антикризисное управление персоналом и Б2.В.01(Пд) Преддипломная практика (Пд).

Форма промежуточной аттестации - *зачет:*

- Очная форма обучения, **4 года** (3 курс/6 семестр) - очная форма обучения;
- Очно-заочная форма обучения **4 года 6 мес**. (3курс/6 семестр).

3.Содержание и структура дисциплины

3.1 Структура дисциплины

№ п/п	Наименование разделов	Объем дисциплины, час.							Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР	
			Л	ЛР	ПЗ/ПП	Контроль	КСР,		

							конс.		
Очная форма обучения									
Тема 1.	Предмет дисциплины «Основы национальной безопасности». Теории безопасности в истории человеческой мысли.	9	2		2			5	опрос, дискуссия
Тема 2.	Основные термины и понятия теории национальной и региональной безопасности	9	2		2			5	опрос, дискуссия
Тема 3.	Экономическая безопасность России и её регионов	9	2		2			5	опрос, дискуссия
Тема 4.	Финансовая, продовольственная и энергетическая безопасность в системе экономической безопасности	9	2		2			5	опрос, дискуссия
Тема 5.	Политическая безопасность Российской Федерации	9	2		2			5	опрос, дискуссия
Тема 6.	Военная безопасность страны.	9	2		2			5	опрос, дискуссия
Тема 7.	Экологическая безопасность России и её регионов	9	2		2			5	опрос, дискуссия
Тема 8.	Информационная безопасность в структуре национальной и региональной безопасности	9	2		2			5	опрос, дискуссия
Промежуточная аттестация									зачёт
	Всего:	**72**	**16**		**16**			**40**	
Очно-заочная форма обучения									
Тема 1.	Предмет дисциплины «Основы национальной безопасности». Теории безопасности в истории человеческой мысли.	9	1					8	опрос, дискуссия
Тема 2.	Основные термины и понятия теории национальной и региональной безопасности	9	1					8	опрос, дискуссия
Тема 3.	Экономическая безопасность России и её регионов	9	1					8	опрос, дискуссия
Тема 4.	Финансовая, продовольственная и энергетическая безопасность в системе экономической безопасности	9			1			8	опрос, дискуссия
Тема 5.	Политическая безопасность Российской Федерации	9			1			8	опрос, дискуссия
Тема 7.	Военная безопасность страны.	9	1					8	опрос, дискуссия

Тема 8.	Экологическая безопасность России и её регионов	9			1			8	опрос, дискуссия
Тема 9.	Информационная безопасность в структуре национальной и региональной безопасности	9			1			8	опрос, дискуссия
Промежуточная аттестация									зачёт
	Всего:	**72**	**4**		**4**			**64**	

3.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Предмет дисциплины «Основы национальной безопасности». Теории безопасности в истории человеческой мысли.

Исторические аспекты развития теории национальной безопасности. Источники и объекты опасности, деструктивные факторы. Понимание национальной безопасности в античности, Средневековье, эпохе Возрождения и Новом времени. Теория геополитики Фридриха Ратцеля. Основные геополитические идеи. Этапы развития теории безопасности в РФ. Возникновение понятия «безопасность». Концептуальные и методологические подходы к исследованию национальной безопасности.

Тема 2. Основные термины и понятия теории национальной и региональной безопасности

Система правового обеспечения национальной безопасности Российской Федерации. Структурная модель национальной безопасности и её связь с системой глобальной безопасности. Субъекты и объекты обеспечения национальной безопасности РФ. Внутренняя и внешняя безопасность. Основные факторы, оказывающие влияние на безопасность государства. Виды национальной безопасности. Исходные понятия национальной безопасности. Понятие национального интереса. Структурные элементы системы обеспечения национальной безопасности Российской Федерации. Принципы функционирования системы национальной безопасности. Механизм обеспечения национальной безопасности. Планирование и организации деятельности органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

Тема 3. Экономическая безопасность России и её регионов

Понятие «экономическая безопасность». Объект, субъект и предмет экономической безопасности. Правовая база экономической безопасности Российской Федерации. Правовая база экономической безопасности Российской Федерации. Уровни экономической безопасности. Принципы экономической безопасности. Принципы экономической безопасности. Виды экономической безопасности. Ключевые элементы экономики. Основные угрозы экономической безопасности. Санкционное давление на Россию и меры противодействия ему. Критерии экономической безопасности. Механизм

обеспечения экономической безопасности. Экономическая безопасность региона Российской Федерации. Экономические интересы регионов. Глобализация и экономическая безопасность России.

Тема 4. Финансовая, продовольственная и энергетическая безопасность в системе экономической безопасности

Финансовая безопасность в системе экономической безопасности. Показатели финансовой безопасности РФ. Пороговые значения индикаторов финансовой безопасности. Признаки надвигающегося мирового финансового кризиса. Продовольственная безопасность в системе экономической безопасности. Основные угрозы продовольственной безопасности России. Пороговые значения продовольственной безопасности по основным видам продукции. Глобальная энергетическая безопасность в системе экономической безопасности. Национальная энергетическая безопасность. Региональная энергетическая безопасность.

Тема 5. Политическая безопасность Российской Федерации

Понятие «политическая безопасность. Структура политической безопасности. Правовые основы обеспечения политической безопасности Российской Федерации. Субъекты, объекты и предмет политической безопасности. Внешние и внутренние угрозы политической безопасности. Механизм обеспечения политической безопасности РФ. Взаимосвязь политической безопасности с другими видами политической безопасности. Международное сотрудничество в целях обеспечения политической безопасности страны. Политическая стабильность и её виды. Политическая борьба и политическая безопасность.

Тема 6. Военная безопасность страны.

Военно-политическая обстановка в мире. Рост кризисного потенциала в системе современного мироустройства в результате деструктивных действий США. Законы войны и вооружённой борьбы. Международная, региональная и национальная военная безопасность. Функции военной безопасности. Механизм обеспечения военной безопасности. Принципы обеспечения военной безопасности. Укрепление национальной обороны. Военная опасность и военная угроза. Внешние военные опасности для России. Внутренние военные опасности. Особенности современных военных конфликтов. Различные подходы государств к обеспечению национальной (военной) безопасности. Понятие военной мощи и её структура. Совокупная военная мощь (потенциал) страны как предмет оценки. Направления парирования угроз военной безопасности.

Тема 7. Экологическая безопасность России и её регионов

Основные правовые документы по охране окружающей среды на федеральном уровне. Документы по охране окружающей среды в Челябинской области. Понятия «экологическая безопасность» и «экологический риск».

Примеры крупных техногенных катастроф. Приемлемый экологический риск. Пределы экологической безопасности. Характеристика экологических проблем. Переход к ноосферному мышлению – путь спасения человечества. Функции экологического мониторинга. Принцип оптимизации защиты от опасности. Принцип экологического императива. Нормативы качества окружающей среды. Научное обеспечение экологической безопасности. Индикативные значения показателей реализации Государственной программы Челябинской области "Охрана окружающей среды Челябинской области. Государственное управление в сфере окружающей среды.

Тема 8. Информационная безопасность в структуре национальной и региональной безопасности

Основные правовые документы по информационной безопасности. Понятие и сущность информации. Подходы к определению понятия «информационная безопасность». Субъекты, объекты и предмет информационной безопасности. Информационная борьба. Основные интересы России в информационной сфере. Виды угроз информационной безопасности России. Источники угроз информационной безопасности России. Государственная система обеспечения информационной безопасности России. Понятие «ментальные войны». Сравнение стратегий национальной безопасности России и США. Технологии разрушения государств, используемые странами Запада. Переход от информационного доминирования к ментальному. Суть технологии цветных революций. книга профессора Массачусетского университета Джона Шарпа «От диктатуры к демократии». Анализ успешных и провалившихся «цветных революций». Источники финансирования «цветных революций». Успешные практики противостояния «цветным» революциям. Понятие «духовно-нравственная безопасность». Субъекты, объекты и предмет духовно-нравственной безопасности общества. Основные угрозы духовно-нравственной безопасности России. Механизм обеспечения духовно-нравственной безопасности. Сохранение исторического и культурного наследия. Противодействие внешним угрозам духовно-нравственной безопасности. Воспитание средствами искусства. Роль СМИ в сохранении духовных ценностей. Парирование угроз, исходящих через интернет.

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 **Б1.В.27** «Национальная и региональная безопасность в РФ» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ темы	Название темы	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Предмет дисциплины «Основы национальной безопасности». Теории безопасности в истории человеческой мысли.	опрос, дискуссия
Тема 2.	Основные термины и понятия теории национальной и региональной безопасности	опрос, дискуссия
Тема 3.	Экономическая безопасность России и её регионов	опрос, дискуссия
Тема 4.	Финансовая, продовольственная и энергетическая безопасность в системе экономической безопасности	опрос, дискуссия
Тема 5.	Политическая безопасность Российской Федерации	опрос, дискуссия
Тема 6.	Военная безопасность страны.	опрос, дискуссия
Тема 7.	Экологическая безопасность России и её регионов	опрос, дискуссия
Тема 8.	Информационная безопасность в структуре национальной и региональной безопасности	опрос, дискуссия

4.1.2. Промежуточная аттестация предусматривает зачёт. Зачёт проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и заданиям или компьютерного тестирования по вопросам всех разделов курса.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление с докладами,
- участие в обсуждении докладов,

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 40% из 100% (40 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия.

Вопросы для подготовки к опросам, дискуссиям:

Тема 1. Предмет дисциплины «Основы национальной безопасности». Теории безопасности в истории человеческой мысли.

Вопросы для обсуждения

1. Структура национальной безопасности.
2. Представления о национальной безопасности в античности и Средние века.
3. Представления о национальной безопасности в Новое время.
4. Геополитика и национальная безопасность (Ф. Ратцель, Р. Челлен, А. Мэхэн, Х. Маккиндер, П.В. Де ла Бланш, К. Хаусхофер)
5. Зарубежные доктрины национальной безопасности (США, Великобритания, Франция, ФРГ, НАТО, Китай).

Тема 2. Основные термины и понятия теории национальной и региональной безопасности

Вопросы для обсуждения:

1. Характеристика субъектов и объекта национальной безопасности.
2. Основные факторы, оказывающие влияние на безопасность государства.
3. Источники, объекты и деструктивные факторы опасности для личности, общества и государства.
4. Правовые основы обеспечения национальной безопасности Российской Федерации
5. Соотношение понятий «безопасность», «опасность», «угроза» в национальной и региональной безопасности.
6. Понятие «национальный интерес». Национальные интересы России.
7. Понятие национальных ценностей и целей.
8. Соотношение понятий «угроза» и «опасность». Основные угрозы современной России.
9. Содержание понятий «риск» и «ущерб» в национальной и региональной безопасности.
10. Этапы обеспечения национальной безопасности.
11. Принципы функционирования системы национальной безопасности.
12. Механизм обеспечения национальной безопасности.

Тема 3. **Экономическая безопасность России и её регионов**

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность и структура экономической безопасности страны.
2. Современные опасности и угрозы для российской экономики.
3. Факторы обеспечения экономической безопасности.
4. Демографическая ситуация в современной России.
5. Характеристика экономических ресурсов России.
6. Макроэкономические показатели экономической безопасности страны.

Тема 4. Финансовая, продовольственная и энергетическая безопасность в системе экономической безопасности

Вопросы для обсуждения:

1. Продовольственная безопасность страны.
2. Финансовая безопасность страны.
3. Основные угрозы и риски в сфере цифровой экономики.
4. Энергетическая безопасность страны.
5. Пути и механизмы обеспечения экономической безопасности России.
6. Импортозамещение как ответ на внешние вызовы российской экономике.
7. Криминализация экономики как угроза национальной безопасности.
8. Стратегия социально-экономического развития Российской Федерации.
9. Региональная экономическая безопасность. Основные характеристики экономического развития Челябинской области.

Тема 5. Политическая безопасность Российской Федерации

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и структура политической безопасности государства.
2. Основные факторы, оказывающие влияние на политическую безопасность государства.
3. Механизмы поддержания политической стабильности в обществе.
4. Основные внешние и внутренние опасности и угрозы политической безопасности Российской Федерации.
5. Политические интересы России и возможности их реализации.
6. Политические риски для современной России.
7. Направления и способы укрепления политической безопасности России.

Тема 7. Военная безопасность страны.

Вопросы для обсуждения:

1. Военно-политическая обстановка в мире. Рост кризисного потенциала в системе современного мироустройства в результате деструктивных действий США.
2. Законы войны и вооружённой борьбы. Международная, региональная и национальная военная безопасность. Функции военной безопасности.
3. Механизм обеспечения военной безопасности. Принципы обеспечения военной безопасности.
4. Укрепление национальной обороны. Военная опасность и военная угроза.
5. Внешние военные опасности для России. Внутренние военные опасности.
6. Особенности современных военных конфликтов.
7. Различные подходы государств к обеспечению национальной (военной) безопасности.
8. Понятие военной мощи и её структура. Совокупная военная мощь (потенциал) страны как предмет оценки.
9. Направления парирования угроз военной безопасности.

Тема 8. Экологическая безопасность России и её регионов

Вопросы для обсуждения:

1. Основные правовые документы по охране окружающей среды на федеральном уровне. Документы по охране окружающей среды в Челябинской области.

2. Понятия «экологическая безопасность» и «экологический риск». Примеры крупных техногенных катастроф.

3. Приемлемый экологический риск. Пределы экологической безопасности.

4. Характеристика экологических проблем.

5. Переход к ноосферному мышлению – путь спасения человечества.

6. Функции экологического мониторинга. Принцип оптимизации защиты от опасности.

7. Принцип экологического императива.

8. Нормативы качества окружающей среды. Научное обеспечение экологической безопасности.

9. Индикативные значения показателей реализации Государственной программы Челябинской области "Охрана окружающей среды Челябинской области. Государственное управление в сфере окружающей среды.

Тема 9. Информационная безопасность в структуре национальной и региональной безопасности

Вопросы для обсуждения:

1. Основные правовые документы по информационной безопасности.

2. Понятие и сущность информации.

3. Подходы к определению понятия «информационная безопасность». Субъекты, объекты и предмет информационной безопасности.

4. Информационная борьба. Основные интересы России в информационной сфере.

5.Виды угроз информационной безопасности России. Источники угроз информационной безопасности России.

6. Государственная система обеспечения информационной безопасности России.

7.Понятие «ментальные войны».

8. Сравнение стратегий национальной безопасности России и США. Технологии разрушения государств, используемые странами Запада.

9.Переход от информационного доминирования к ментальному.

10. Суть технологии цветных революций. книга профессора Массачусетского университета Джона Шарпа «От диктатуры к демократии». Анализ успешных и провалившихся «цветных революций».

11. Источники финансирования «цветных революций».

12. Успешные практики противостояния «цветным» революциям.

13. Понятие «духовно-нравственная безопасность».

14. Субъекты, объекты и предмет духовно-нравственной безопасности общества.

15. Основные угрозы духовно-нравственной безопасности России.

16. Механизм обеспечения духовно-нравственной безопасности.

5. Сохранение исторического и культурного наследия.

17. Противодействие внешним угрозам духовно-нравственной безопасности.

18. Парирование угроз, исходящих через интернет.

Шкала оценивания

Формы контроля	**Параметр**	**Оценка (по 5 шкале)**
Опрос, дискуссия	Выбранная студентом тема (проблема) актуальна на современном этапе развития, создано мультимедийное сопровождение, в котором отражены вопросы дискуссии, использованы примеры из науки и практики.	5
Опрос, дискуссия	Выбранная студентом тема (проблема) актуальна на современном этапе развития, создано мультимедийное сопровождение, отсутствуют альтернативные точки зрения, не рассмотрены все аспекты.	4
Опрос, дискуссия	Выбранная студентом тема (проблема) не актуальна на современном этапе развития, создано мультимедийное сопровождение, которое не содержательно.	3
Опрос, дискуссия	Студентом не подготовлено выступление либо тема содержательно не раскрыта.	2

1.3 Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1Формируемые компетенции с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-11	Способен идентифицировать проявления экстремизма и участвовать в принятии профилактических мер, направленных на предупреждение экстремистской, в том числе террористической деятельности	УК ОС-11.2	способность выявлять причины проявления экстремизма, предлагать меры, направленные на профилактику экстремистской деятельности, в том числе террористической

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-11.2 способность выявлять причины проявления экстремизма, предлагать меры, направленные на профилактику экстремистской деятельности, в том числе террористической	выявляет причины проявления экстремизма и разрабатывает соответствующие предложения по профилактике экстремистской, в том числе террористической деятельности	Демонстрирует умение определить причины и условия, способствующие осуществлению экстремистской деятельности, в том числе террористической, и предлагает меры, направленные на их профилактику

4.3.2 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 зачёта.

Студент допускается к зачёту 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 зачёте носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

– решение тестовых заданий на зачёте;

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

Студент, выполнивший все требования учебной программы и имеющий дисциплинарный рейтинг, составляющий максимальное количество баллов по изученным разделам дисциплины, активно участвующий в НИРС может получить по итогам своей работы без проведения дополнительных испытаний зачёта.

Студентам, которые не смогли набрать минимальный дисциплинарный рейтинг в общеустановленные сроки по болезни или по другим уважительным причинам (документально подтверждённым соответствующим учреждением), ведущий преподаватель устанавливает индивидуальные сроки ликвидации задолженности. Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются следующими оценками: отлично, хорошо, удовлетворительно, не удовлетворительно.

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.

Шкала оценивания

Балльная шкала	Традиционная шкала	Определение
36-40	*«отлично»*	**Полные и глубокие знания, ознакомление с дополнительной литературой и иными источниками по дисциплине, систематическое и результативное выполнение тестирований и практических заданий по темам, а также и контрольных промежуточных тестирований по каждому из десяти разделов.** Набранные в рамках итогового тестирования баллы свидетельствуют об умении обучающегося анализировать основные закономерности и тенденции развития систем государственного и местного управления в России; выбирать и обобщать позитивный и негативный опыт реформирования и развития систем государственного и местного управления; выразить собственное мнение об итогах реформирования и развития систем государственного и местного управления.
31-35	*«хорошо»*	**Полные и достаточно глубокие знания, выборочное ознакомление с дополнительной литературой и иными источниками по дисциплине, систематическое и результативное выполнение тестирований и практических заданий по темам, а также и контрольных промежуточных тестирований по каждому из десяти разделов.** Набранные в рамках итогового тестирования баллы свидетельствуют об умении обучающегося анализировать основные закономерности и тенденции развития систем государственного и местного управления в России; о способности выбрать, но затруднениях при обобщении позитивный и негативный опыт реформирования и развития систем государственного и местного самоуправления; о способности сформулировать собственное мнение об итогах реформирования и развития систем государственного и местного управления.
26-30	*«удовлетворительно»*	**Не полные и недостаточно глубокие знания по дисциплине, несистематическое и малорезультативное выполнение тестирований и практических заданий по темам, а также и контрольных промежуточных тестирований по каждому из десяти разделов.** Набранные в рамках итогового тестирования баллы свидетельствуют о понимании обучающимся основных закономерностей и тенденций развития систем государственного и местного самоуправления в России; о его способности выбрать и обобщить позитивный и негативный опыт реформирования и развития систем государственного и местного управления; о затруднениях при формулировании собственного мнения об итогах реформирования и развития систем государственного и местного управления.
Менее 26	*«неудовлетворительно»*	**Не полные и не глубокие знания по дисциплине, несистематическое и малорезультативное выполнение тестирований и практических заданий по темам, а также и контрольных промежуточных тестирований по каждому из десяти разделов.** **Набранные в рамках итогового тестирования баллы свидетельствуют о неспособности обучающегося**

		анализировать основные закономерности и тенденции развития систем государственного и местного управления в России; выбирать и обобщать позитивный и негативный опыт реформирования и развития систем государственного и местного управления; сформулировать составить мнение об итогах реформирования и развития систем государственного и местного управления **Необходимы дополнительные занятия по дисциплине (повторное освоение дисциплины).**

4.3.3 Типовые контрольные задания или иные материалы (типовые оценочные материалы), необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные вопросы для подготовки к зачёту по дисциплине

1. Понятие национальной безопасности.
2. Виды безопасности.
3. Национальные интересы.
4. Угрозы национальной безопасности.
5. Система обеспечения национальной безопасности.
6. Источники (правовые основы) национальной безопасности.
7. Место и роль права в обеспечении национальной безопасности.
8. Субъекты обеспечения национальной безопасности.
9. Место и роль законодательной власти в обеспечении национальной безопасности.
10. Место и роль исполнительной власти в обеспечении национальной безопасности.
11. Место и роль судебной власти в обеспечении национальной безопасности.
12. Конституционно-правовая основа защиты конституционного строя России.
13. Конституционно-правовая основа обеспечения безопасности личности.
14. Личная неприкосновенность как элемент безопасности.
15. Неприкосновенность частной жизни и ее особенность.
16. Общая характеристика государственной безопасности.
17. Общая характеристика общественной безопасности.
18. Общая характеристика экономической безопасности.
19. Общая характеристика социальной безопасности.
20. Общая характеристика духовной безопасности.
21. Общая характеристика научно – технической безопасности.
22. Общая характеристика информационной безопасности.
23. Общая характеристика экономической безопасности.
24. Техногенная безопасность.
25. Общая характеристика природной безопасности.
26. Общая характеристика международной безопасности.

27.Стратегия обеспечения национальной безопасности.
28.Терроризм как угроза национальной безопасности.
29.Формы проявления угроз национальной безопасности.
30.Принципы деятельности по обеспечению национальной безопасности.
31.Цели и задачи обеспечения национальной безопасности.
32.Механизмы обеспечения национальной безопасности.
33.Роль и место Совета безопасности Российской Федерации в обеспечение национальной безопасности.
34.Роль и место правоохранительных органов Российской Федерации в обеспечении национальной безопасности.
35.Роль и место региональных органов государственной власти в обеспечении национальной безопасности.
36.Роль и место местных органов в обеспечении национальной безопасности

Типовые тестовые задания для компьютерного тестирования.

Инструкция к тесту

В тесте 40 вопросов с вариантами правильных ответов, необходимо выбрать один или более правильных ответов.

Время тестирования 60 минут.

Типовые тестовые задания

№ 1. Основными принципами обеспечения национальной безопасности РФ являются все, кроме:

а) соблюдение Конституции РФ и законодательства РФ

б) реальность выдвигаемых задач

в) приоритетность силовых мер обеспечения национальной безопасности

№ 2. За своевременное выявление угроз национальной безопасности РФ, за подготовку оперативных решений по предотвращению чрезвычайных ситуаций и разработку основных направлений стратегии обеспечения национальной безопасности РФ ответственен:

а) Президент РФ

б) Совет Федерации и Государственная Дума Федерального Собрания РФ

в) Правительство РФ

г) Совет Безопасности РФ

№ 3 Военная доктрина РФ это:

а) официально принятая в государстве система взглядов на сущность, цели и характер возможной войны, на военное строительство, подготовку страны к обороне, организацию противодействия угрозам военной опасности, использованию Вооружённых Сил и других войск РФ для защиты интересов государства

б) система взглядов на обеспечение в РФ безопасности личности, общества и государства от внешних и внутренних угроз во всех сферах жизнедеятельности

в) особый правовой режим, вводимый на территории Российской Федерации или в отдельных её местностях

№ 4 К приоритетам строительства Вооружённых сил России относятся все, кроме:

а) сохранение потенциала стратегических сил сдерживания

б) наращивание количества соединений и частей постоянной готовности и формирование на их основе группировок войск

в) организация территориальной обороны

г) своевременное оснащение Вооружённых Сил современным вооружением и военной техникой

№ 5 Под национальной безопасностью РФ понимается:

а) предотвращение, локализация и нейтрализация военных угроз Российской Федерации

б) безопасность Российского многонационального народа как носителя суверенитета и единственного источника власти в РФ.

Для студентов очной формы обучения используется балльно-рейтинговая система. Текущий контроль по дисциплине осуществляется в форме письменных или устных опросов, дискуссий, проводимых в течение семестра. Результат, достигнутый студентом в ходе опроса, оценивается в баллах. Учёт 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.

Каждый раздел независимо от её (его) общей трудоёмкости, оценивается в баллах. Все виды учебной деятельности студента, выполняемые в рамках одной дисциплины, оцениваются по 40-балльной шкале.

Оценка	Не зачтено	Зачтено
Набранная сумма баллов (мах – 40)	Менее 26	27-40

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 (зачёте) в соответствии с набранным рейтингом. Неуспевающие студенты, то есть не имеющие минимального количества баллов в пределах раздела, допускаются к изучению следующего раздела.

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

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

Шкала оценивания

Балльная шкала	Традиционная шкала	Определение
27-40	*«зачтено»*	Полные и глубокие знания, ознакомление с дополнительной литературой и иными источниками по дисциплине, систематическое и результативное выполнение тестирований и практических заданий по темам, а также и контрольных промежуточных тестирований по каждому из пяти модулей. Набранные в рамках итогового тестирования баллы свидетельствуют об умении обучающегося анализировать основные закономерности и тенденции обеспечения национальной и региональной безопасности; выбирать и обобщать позитивный и негативный опыт нейтрализации опасностей и угроз национальной безопасности; выразить собственное мнение о состоянии национальной и региональной безопасности.
Менее 26	*«не зачтено»*	Не полные и не глубокие знания по дисциплине, несистематическое и малорезультативное выполнение тестирований и практических заданий по темам, а также и контрольных промежуточных тестирований по каждому из пяти модулей. Набранные в рамках итогового тестирования баллы свидетельствуют о неспособности обучающегося анализировать основные закономерности и тенденции обеспечения национальной и региональной безопасности; выбирать и обобщать позитивный и негативный опыт нейтрализации опасностей и угроз национальной безопасности; выразить собственное мнение о состоянии национальной и региональной безопасности.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение курса требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко и качественно освоить предмет.

Обучающимся необходимо:

- просмотреть и прослушать видеоматериалы по теме, представленные к изучению на платформе электронного образовательного ресурса;
- самостоятельно ознакомиться с нормативно-правовыми актами и другими источниками, представленными в видеоматериалах, изучить рекомендованную учебную литературу по теме, а также воспользоваться именным указателем и тезаурусом по соответствующему разделу курса;
- пройти тест и сформулировать ответы по вопросам практических заданий для закрепления знаний по пройденным темам.

5.1 Методические указания к самостоятельной подготовке по лекционным занятиям (теоретический курс)

Изучение курса требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко и качественно освоить предмет.

Особенностью подготовки по лекционным занятиям дисциплины является использование электронных образовательных технологий (ЭОР), т.е. ознакомление с видеоконтентом, содержащим значимую информацию.

В процессе работы с материалами видеолекций, при подготовке к тестированию по теме (разделу), мы рекомендуем составлять собственные заметки и обращать особое внимание на самостоятельное изучение указанных учебников, учебных пособий, научной, справочной и популярной литературы, материалов печатных периодических изданий, в т.ч. – доступных в сети Интернет.

5.2 Методические указания к самостоятельной подготовке практическим (семинарским) занятиям

При проведении опроса дискуссии преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление с докладами,
- участие в обсуждении докладов,

Критерии оценивания доклада:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 40% из 100% (40 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия.

5.3 Методические рекомендации для подготовки к выполнению тестовых заданий (контроля)

Тестирование и практические задания представляют собой средство контроля за усвоением учебного материала тем и разделов дисциплины.

Тесты и практические задания созданы на основе материалов видеолекций, а также нормативно-правовых актов и других источников, учебной литературы, рекомендованных к ним, именных указателях и тезаурусе.

От обучающегося потребуется продемонстрировать понимание материалов дисциплины, изученных в ходе учебного процесса, и умение формулировать правильный ответ в практическом задании.

Методические материалы по подготовке к выполнению итоговых тестовых заданий

Инструкция по выполнению тестирования: обучающемуся необходимо выбрать один правильный ответ и обозначить выбранный вариант любым удобным способом (обвести букву, поставить галочку, подчеркнуть).

Учебная литература для выполнения тестовых заданий

1. Авдеев Ю.И. и др. Правовая основа обеспечения национальной безопасности Российской Федерации. Монография (книга) 2017, ЮНИТИ-ДАНАЭлектронно-библиотечная система IPRbooks / Результат поиска (iprbookshop.ru) ЭБС «IPRbooks», по паролю.
2. Ломакин В.В., Карпов А.В. Деятельность органов государственной власти по обеспечению национальной безопасности в сфере межнациональных отношений, защиты прав и свобод российских граждан. Монография (книга) 2016, Дашков и К Режим доступа: Электронно-библиотечная система IPRbooks / Результат поиска (iprbookshop.ru) ЭБС «IPRbooks», по паролю.

Методические указания по подготовке к зачёту

К зачёту необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса ознакомьтесь со следующей учебно-методической документацией: рабочей программой дисциплины; перечнем компетенций, которыми студент должен овладеть; тематическими планами лекций, семинарских занятий; контрольными мероприятиями; учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объёме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских (практических) занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачёта.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

Наряду с прослушиванием лекций и участием в обсуждении проблем на практических занятиях, учебный план предусматривает затрату обучающимися, как правило, большего числа часов для самостоятельной работы.

Эта работа складывается из изучения литературы, в том числе в связи с подготовкой к практическим занятиям, выполнения других заданий преподавателя.

Основным элементом этой работы является изучение основных разделов дисциплины, содержащейся в программе по этой дисциплине, с использованием записей лекций преподавателя, ведущего курс, и рекомендуемой программой (а в ряде случаев и дополнительно преподавателем) литературы – учебников и учебных пособий, монографий и статей по отдельным проблемам данной науки. Такая работа должна выполняться в той или иной степени всеми обучающимися при подготовке к практическим занятиям. Но это можно делать и по темам, которые не выносятся на практические занятия – для этого рекомендуется сразу после лекции по теме прочитать рекомендованную по ней литературу. Это поможет закреплению материала.

Приступая к изучению той или иной темы, выделяемой по предметно-систематизированному принципу, нужно по отдельности и последовательно рассмотреть каждую из частей, из которых состоит тема.

Формой самостоятельной работы может быть и подготовка доклада по теме, определяемой преподавателем или инициативно предлагаемой обучающимся и согласуемой с преподавателем. Подготовка доклада в принципе ведётся подобно тому, как ведётся изучение темы для работы на практическом занятии, только тема доклада всегда значительно уже темы занятия, здесь разрабатывается лишь часть выносимой на занятие проблематики, но зато рассмотрение этой части должно быть более глубоким. Поэтому нужно опираться на более широкий круг литературных источников, специально посвящённых соответствующей теме.

При изучении курса, обучающиеся должны уметь пользоваться и научной литературой для самостоятельной подготовки к занятиям. Обучающиеся также должны научиться, используя различные научные источники, грамотно сформировать и подготовить своё научно обоснованное и логически непротиворечивое выступление на практическом занятии, анализировать конкретные факты общественной жизни, осуществлять прогноз относительно возможного направления анализа экономических процессов, формулировать и обосновывать своё мнение.

Без ясного понимания основных понятий образовательный процесс усложняется. Для повышения эффективности обучения необходимо использовать существующие терминологические справочники и толковые словари, нормативные и правовые акты.

Контроль самостоятельной работы обучающегося – неотделимый, безусловно, необходимый, элемент организации и управления СР.

Моделирование самостоятельной работы обучающихся:

1. Повторение пройденного теоретического материала.
2. Установление главных вопросов темы.
3. Определение глубины и содержания знаний по теме, составление тезисов по теме.
4. Анализ выполняемой деятельности и ее самооценка.
5. Приобретённые умения и навыки.
6. Составление вопросов по содержанию лекции.

Руководство выполнением самостоятельной работы обучающихся:

1. Текущее собеседование и контроль.
2. Консультации.
3. Анализ, рецензирование, оценка, коррективы СРС
4. Перекрёстное рецензирование.
5. Дискуссия.
6. Подведение итогов и т. д.

Дифференциация заданий:

1. Обзор литературы; подбор литературы для СРС.
2. Научная работа обучающегося.
3. Тестовый контроль знаний.

Этапы и приёмы СРС:

1. Подбор рекомендуемой литературы.
2. Знакомство с вопросами плана семинарского занятия и методической разработки по данной теме.
3. Определение вопросов, по которым нужно прочитать или законспектировать литературу.
4. Составление схем, таблиц на основе текста лекций, учебника, монографии.

Комплекс средств обучения при самостоятельной работе обучающихся

1. Методические разработки для обучающихся с основным содержанием курса.
2. Дидактический раздаточный материал.
3. Обзорный конспект лекций, вопросы лекции.
4. Тесты и др.

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. Авдеев Ю.И. и др. Правовая основа обеспечения национальной безопасности Российской Федерации. Монография (книга) 2017, ЮНИТИ-ДАНАЭлектронно-библиотечная система IPRbooks / Результат поиска (iprbookshop.ru) ЭБС «IPRbooks», по паролю.

2. Ломакин В.В., Карпов А.В. Деятельность органов государственной власти по обеспечению национальной безопасности в сфере межнациональных отношений, защиты прав и свобод российских граждан. Монография (книга) 2016, Дашков и К Режим доступа: Электронно-библиотечная система IPRbooks / Результат поиска (iprbookshop.ru) ЭБС «IPRbooks», по паролю.

3. Смоленская, С. В. Национальная безопасность России : учебное пособие / С. В. Смоленская. — Ульяновск : Ульяновский государственный технический университет, 2021. — 172 с. — ISBN 978-5-9795-2123-7.— URL: https://www.iprbookshop.ru/121271.html

4. Гуреева М.А., Зиядуллаев Н.С., Ларионов И.К., Овчинников В.В. Экономическая безопасность государства: противодействие спектру угроз – от материально-вещественных до информационно-цифровых. Монография 2022, Дашков и К https://www.iprbookshop.ru/120802.html

5. Финансовая безопасность государства и его территорий. Ч.1 : учебное пособие / Л. В. Агаркова, [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2022. — 52 с. —URL: https://www.iprbookshop.ru/129615.html

6.2. Дополнительная литература

1. Прудникова Т.А.Миграционные процессы и их влияние на общественную и национальную безопасность. Теоретико-методологические аспекты. Монография (книга) 2017, ЮНИТИ-ДАНА Режим доступа: Электронно-библиотечная система IPRbooks / Результат поиска (iprbookshop.ru) ЭБС «IPRbooks», по паролю.

2. Тамаев Р.С.Экстремизм и национальная безопасность. Правовые проблемы. Монография (книга) 2017, ЮНИТИ-ДАНА Режим доступа: Электронно-библиотечная система IPRbooks / Результат поиска (iprbookshop.ru) ЭБС «IPRbooks», по паролю.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

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

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 с изм.

.http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=174166&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.48047504313993716#0
2. Федеральный закон "О безопасности" от 28.12.2010 N 390-ФЗ. http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=174166&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.48047504313993716#0
3. «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 г. № 400
4. «О стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года» утверждена Указом Президента РФ от 13.05.2017 N 208
5. «О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года», утверждена Указом Президента РФ от 19.12.2012 N 1666
6. «Доктрина информационной безопасности Российской Федерации», утверждена Указом Президентом РФ 05.12.2016 № 646
7. «О стратегии экологической безопасности РФ на период до 2025 года» утверждена Указом Президента РФ от 19.04.2017 N 176
8. «Концепция общественной безопасности в Российской Федерации», утверждена Президентом РФ 20.11.2013
9. Указ Президента Российской Федерации от 21.01.2020 г. № 20 Об утверждении Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации
10. «Концепция противодействия терроризму в Российской Федерации», утверждена Президентом РФ 05.10.2009
11. Указ Президента РФ от 31.03.2023 N 229 "Об утверждении Концепции внешней политики Российской Федерации"
12. «Военная доктрина Российской Федерации», утверждена Указом Президента РФ от 25.12.2014 Пр-2976
13. Указ Президента РФ от 21 мая 2012 г. N 636 "О структуре федеральных органов исполнительной власти" http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=174166&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.48047504313993716#0

6. 5. Интернет-ресурсы

1. Официальный Интернет-сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации - www.gks.ru;
2. Официальный Интернет-сайт Губернатора Челябинской области - www.gubernator74.ru;
3. Официальный Интернет-сайт Избирательной комиссии Российской Челябинской области - www.iksrf74.uu.ru;
4. Официальный Интернет-сайт Президента Российской Федерации - www.kremlin.ru;
5. Официальный Интернет-сайт Правительства Челябинской области - www.pravmin74.ru;
6. Официальный Интернет-сайт Российской газеты - www.rg.ru;
7. Официальный Интернет-сайт Законодательного Собрания Челябинской области - www.zs74.ru;
8. Ассоциация сибирских и дальневосточных городов - http://www.asdg.ru
9. «Центр правовой поддержки местного самоуправления» автономная некоммерческая

организация - http://www.lslg.ru
10. «Российская муниципальная академия» общероссийская общественная организация - http://municipal.akad.ru
11. Союз Российских городов http://www.urc.ru - Комитет по вопросам местного самоуправления Государственной Думы http://www.duma.gov.ru/localcom
12. Комитет по вопросам местного самоуправления Совета Федерации - http://council.gov.ru/kom_home/kom_self/

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

- аудитория с доступом в Интернет;
- LCD экран;
- компьютер;
- мультимедиа проектор;
- локальная вычислительная сеть;
- выход в Интернет через ЛВС, к правовым базам «Гарант» и «Консультант Плюс»;
- дистанционный (Wi–Fi);
- модульная мебель.

Программное обеспечение дисциплины

ПО	Версия
Операционная система	
– Операционная система на базе Microsoft	
Windows Server Enterprise 2008	2008
Windows Server Enterprise 2008R2	2008R2
Windows Server standard 2008	2008
Windows Server St 2012 Rus OLP NL AE 2Proc	2012
Windows 7 Pro	7
Windows 8	8
– Операционная система на базе Linux	
Centos	6.5
Офисный пакет	
Microsoft Office 2013 standard	
Microsoft Office 2010 standard	2010
Microsoft Office 2007 standard	2007
Microsoft Office 2007 Pro	2007
Антивирусная защита	
–KasperskyEndpointSecurityдлябизнеса–СтандартныйRussianEdition	8.1.0.1042
Графические пакеты	
CorelDrawGraphicsSuite X3	
CorelDRAW Graphics Suite X5	
Photoshop CS3	
PhotoshopExtended CS5	
InDesign CS5.5	
Дополнительные программы и утилиты	
WinRar	5
Radmin	3
ABBY FineReader 9.0 CorporateEdition	9
Другое ПО, используемое в деятельности филиала	
Microsoft SQL Svr St Core 2012 Russian OLP 2License NL AE	2012
Win Rmt Desktop Services CAL 2008 Russian OpenLicensePackNoLevelAcademicEditionDvcCAL	2008

AcademicEdition ESD Single License Products Delphi XE7 Professional Named ESD	XE7
Комплект 1С 8 для учебных целей	
1С Предприятие сервер	
1С Предприятие клиент	
1С Университет	
1С Зарплата и кадры	
1С Бухгалтерия государственного учреждения	
1С Библиотека	
Диалог Нибелунг (Инфотерра) (лингафонный кабинет)	2
Vortex 8.0 (для обработки статистической информации)	
DreamSparkPremElSoftware Delivery (3 years) –подписка	
Гарант	
Консультант	

Допустимые сокращения наименования дисциплины:

Основы НБ.

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.О.35 Информатика
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Москва, Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.ф-м.н., доцент, доцент кафедры
информатики и прикладной математики ИГСУ Матюхина О.В.

К.т.н., заведующий кафедрой
информатики и прикладной математики,
и.о.директора ИГСУ Корчагин Р.Н.

К.п.н., доцент, зав.кафедрой математики, информатики
и естественно-научных дисциплин Гисс Е.И.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Информатика»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ по направлению подготовки высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Информатика»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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…….4
3. Содержание и структура дисциплины……..5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине……...9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины……...36
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине……..36
6.1. Основная литература…….37
6.2. Дополнительная литература…….37
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы……..37
6.4. Нормативные правовые документы……37
6.5. Интернет-ресурсы…….37
6.6. Иные источники……38
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...38

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

Дисциплина Б1.О.35 Информатика обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК ОС – 5.1.	способность применять современные программные средства для решения управленческих задач

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта) / трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
При решения управленческих задач выбирает и эффективно использует информационные технологии и программные средства	ОПК-5.1	на уровне знаний: демонстрирует знание возможностей пакета MS Office для решения управленческих задач
		на уровне умений: применяет основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации; особенности информационной безопасности в профессиональной деятельности
		на уровне навыков: владеет навыками подготовки и анализа данных, связанных с оценкой результативности и эффективности управленческой деятельности предприятия на основе современных информационно-коммуникационных технологий

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., *81 астрономический час, 108 академических часов.*

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

- ✓ очная форма обучения –36 час, в том числе:
- лекционные занятия – 18 часов
- практические занятия – 18 час

Самостоятельная работа студентов –45 часов.

- ✓ очно-заочная форма обучения – 12 час, в том числе:

✓лекционные занятия – 3 часа

✓практические занятия – 9 часов

✓Самостоятельная работа студентов –69часов.

- *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 – 24 часов

– практические занятия –24 часа

Самостоятельная работа студентов – 60 часов.

✓ очно - заочная форма обучения - 16 часов, в том числе:

✓лекционные занятия – 4 часа

✓практические занятия – 12 часов

✓Самостоятельная работа студентов – 92 часа.

- количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – *не предусмотрено*

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Б1.О.35 «Информатика»; очная форма – 1 курс, 1 семестр; очно-заочная форма – 1 курс, 1 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 – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		сего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				Р	
			/ЭО, ДОТ*	Р/ ЭО, ДОТ*	З/ ЭО, ДОТ*	СР/Консультация к экзамену		
Тема 1.	Информатика. Технические средства реализации информационных процессов в управлении персоналом	8	2				6	О, Т
Тема 2.	Информация и ее свойства. Управленческая информация	8	2				6	О, Т
Тема 3.	Программные средства реализации информационных процессов. Операционная система MS Windows	10	2	2			6	О, Т, З
Тема 4.	Организация оформления текстовых документов служб управления персоналом с использованием MS Word	15	2	6			7	О, Т, З, К
Тема 5.	Технологии обработки информации в электронных таблицах при решении задач	19	4	8			7	О, Т, З

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		сего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				Р	
			/ЭО, ДОТ*	Р/ ЭО, ДОТ*	З/ ЭО, ДОТ*	СР/Консультация к экзамену		
	управленческого учета.							
Тема 6.	Локальные и глобальные компьютерные сети. Сеть Интернет	15	4	2			7	О, Т, З
Тема 7.	Технологии работы с графическими объектами. Подготовка презентаций для HR	11	2	2			7	О, Т, З, К
Тема 8.	Информационное общество. Роль информатизации в жизни общества. Информационные системы управления персоналом	11	2	2			7	О, Т
Тема 9.	Основы защиты информации. Методы защиты информации. Компьютерные вирусы. Защита персональных данных	13	4	2			7	О, Т
	Промежуточная аттестация							За
	Всего	108	24	24			60	

** – формы текущего контроля успеваемости (опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), разбор кейсов (РК)*

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		сего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				Р	
			/ЭО, ДОТ*	Р/ ЭО, ДОТ*	З/ ЭО, ДОТ*	СР/Консультация к экзамену		
Тема 1.	Информатика. Технические средства реализации информационных процессов в управлении персоналом	8	1				7	О, Т
Тема 2.	Информация и ее свойства. Управленческая информация	8					8	О, Т
Тема 3.	Программные средства реализации информационных процессов. Операционная система MS Windows	10					10	О, Т, З
Тема 4.	Организация оформления	17		4			13	О, Т, З, К

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		сего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				Р	
			/ЭО, ДОТ *	Р/ ЭО, ДОТ *	З/ ЭО, ДОТ *	СР/Консультация к экзамену		
	текстовых документов служб управления персоналом с использованием MS Word							
Тема 5.	Технологии обработки информации в электронных таблицах при решении задач управленческого учета.	25		6			19	О, Т, З
Тема 6.	Локальные и глобальные компьютерные сети. Сеть Интернет	13	1				12	О, Т, З
Тема 7.	Технологии работы с графическими объектами. Подготовка презентаций для HR	11		2			9	О, Т, З, К
Тема 8.	Информационное общество. Роль информатизации в жизни общества. Информационные системы управления персоналом	8	1	0			7	О, Т
Тема 9.	Основы защиты информации. Методы защиты информации. Компьютерные вирусы. Защита персональных данных	8	1	0			7	О, Т
	Промежуточная аттестация							За
	Всего	108	4	12			92	

** – формы текущего контроля успеваемости: контрольная работа (К) опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), разбор кейсов (РК)*

Содержание дисциплины

Тема 1. Информатика. Технические средства реализации информационных процессов в управлении персоналом

Информатика и научно-технический прогресс. Предмет, задачи и содержание курса. Определения и категории информатики, базовые понятия информатики. Этапы развития средств вычислительной техники. Характеристика поколений ЭВМ.

История развития персональных компьютеров. Структура персонального компьютера. Закрытая и открытая архитектура. Виды носителей информации для хранения и передачи информации (НЖМД, НГМД, CD, DVD, USB-диски). Устройства ввода-вывода. Внутренняя память. Системный блок. Микропроцессор (виды и тактовая частота).

Феномен персонального компьютера.

Тема 2. Информация и ее свойства. Управленческая информация

Понятие информации. Виды и свойства информации. Аспекты представления информации (прагматический, семантический, синтаксический). Виды данных и схемы их отображение. Отличие данных от информации.

Процессы распространения информации и их особенности. Измерение информации. Хранение информации. Экономическая сущность информации в процессах развития общественных отношений в условиях рыночной экономики.

Иерархическая структура хранения информации на дисках. Файлы, папки, ярлыки.

Информационные революции.

Тема 3. Программные средства реализации информационных процессов. Операционная система MS Windows

Операционные системы и операционные оболочки. Особенности операционных систем семейства MS Windows. Программные средства для работы с внешними устройствами при приеме, передаче, архивации и подготовки информации.

Прикладные программы (универсальное и целевое). Структура интерфейсов пользователя пакета MS Office.

Инструментарий технологии программирования. Тенденции развития программного обеспечения.

Особенности MS Windows. Основные элементы интерфейса Windows XP. Понятие о технологии работы с объектами в операционной системе Windows XP. Режим WYSWYG. Рабочий стол. Панель задач.

Тема 4. Организация оформления текстовых документов служб управления персоналом с использованием MS Word

Основные функции текстовых редакторов и текстовых процессоров. Назначение и функциональные особенности текстового процессора MS Word. Основные элементы текстового документа. Использование текстового процессора MS Word для разработки деловых документов.

Структура документа. Работа с таблицами.

Использование рисунков в документе. Оформление элементов текста с использованием панели инструментов «Рисование». Изменение размеров, копирование и перемещение графических объектов. Фигурный текст WordArt.

Встраивание объектов в электронную версию документа, импорт таблиц из других приложений. Средства коллективной работы над документами.

Создание документов, используемых в делопроизводстве.

Тема 5. Технологии обработки информации в электронных таблицах при решении задач управленческого учета

История создания и область применения электронных таблиц.

Функциональные возможности табличного процессора MS Excel. Структура электронной таблицы. Модель ячейки. Форматы данных, условное форматирование. Оформление рабочих листов.

Расчеты в MS Excel. Виды адресации на листах MS Excel (абсолютная, относительная, смешанная). Мастер функций. Создание и редактирование диаграмм. Фильтрация.

Аналитическая работа с данными в табличном процессоре MS Excel. Консолидация данных, подведение промежуточных итогов, построение сводных таблиц. Использование встроенных функций для проведения статистических и экономических исследований рядов наблюдений. Поиск решения. Подбор параметра.

Тема 6. Локальные и глобальные компьютерные сети. Сеть Интернет

Представление о локальной вычислительной сети. Назначение локальной сети. Способы создания локальных сетей для работы офиса, предприятия, корпорации. Основные требования, предъявляемые к телекоммуникационным сетям. Принцип работы локальной сети. Концепции построения архитектуры локальных сетей, достоинства и недостатки. Технология работы пользователя в локальных сетях. Способы управления сетями, работа в одноранговых сетях. Технология организация в сети клиент/сервер.

Структура и основные принципы работы сети Интернет. Методы и средства удаленного доступа к ресурсам сети Интернет. Адресация в Интернет: IP-адреса; доменная система имен DNS. Информационные сервисы Интернет Услуги в глобальных сетях. Работа пользователя с поисковыми средствами в сети Интернет (поисковые системы локального и глобального уровня).

Технология импорта данных на рабочее место пользователя для проведения аналитической работы. Протоколы сети Интернет для передачи данных. Основа создания информационной среды

World Wide Web (WWW) – гипертекстовый язык разметки текста. Организация Web-порталов государственного, регионального и муниципального уровней.

Проведение сравнительного анализа доступа к базам данных через Интернет и через корпоративную сеть. Информационно-правовое обеспечение кадровой службы. Трудовые книжки, заявления на работу. Стаж работы.

Справочные правовые системы КонсультантПлюс. Информационная система «Кодекс». Универсальная система поддержки правоприменения «Гарант».

Тема 7. Технологии работы с графическими объектами. Подготовка презентаций для HR

Редакторы для создания графических объектов. Способы создания простых иллюстраций в среде MS Windows. Средства разработки динамических графических объектов. Технология формирования хранилища графических объектов в организации.

Подготовка презентаций и докладов с использованием MS PowerPoint.

Интерфейс в режиме обычный с областью задач, структуры презентации, слайда и заметок лектора. Правила настройки областей. Область слайда Обзор типов слайдов.

Тема 8. Информационное общество. Роль информатизации в жизни общества. Информационные системы управления персоналом

Применение научных исследований в информатике для развития общества. Сферы применения информационных технологий и компьютерной техники.

Информационное общество. История появления концепции. Измерение информационного общества. Международный союз электросвязи.

Информатизация органов государственной власти, цели и назначение, решаемые задачи. Идеология создания электронного Правительства на основе глобальных сетей и сети Интернет.

Тема 9. Основы защиты информации. Методы защиты информации. Компьютерные вирусы. Защита персональных данных

Общие вопросы законодательства об информационных ресурсах. Законодательство о поиске, получении, передачи и применении информации.

Законодательство о создании и применении информационных систем, их сетей, информационных технологий и средств их обеспечения для работы с персоналом.

Законодательство об информационной безопасности в управленческой деятельности.

Виды информационных угроз. Законодательные и иные правовые акты Российской Федерации, регулирующие правовые отношения в сфере информационной безопасности и защиты государственной тайны. Технические средства защиты информации от несанкционированного доступа их технические характеристики, место приложения, способы организации защиты коллективных информационных ресурсов.

Программные продукты и средства для организации защиты личных и общих файлов. Правила подготовки и передачи деловых документов, составляющих государственную тайну. Шифрование документов в среде телекоммуникаций.

Компьютерные вирусы. Методы защиты.

Организация защиты личных файлов на рабочем месте пользователя (использование настроек операционной системы, ввод паролей, установка прав доступа).

Защита персональных данных.

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

В ходе реализации дисциплины Б1.О.41 Информатика используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел		Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Информатика. Технические средства реализации информационных процессов в управлении персоналом	опрос, тестирование

Тема 2.	Информация и ее свойства. Управленческая информация	опрос, тестирование
Тема 3.	Программные средства реализации информационных процессов. Операционная система MS Windows	опрос, тестирование, задачи
Тема 4.	Организация оформления текстовых документов служб управления персоналом с использованием MS Word	опрос, тестирование, задачи, контрольная работа 1
Тема 5.	Технологии обработки информации в электронных таблицах при решении задач управленческого учета.	опрос, тестирование, задачи
Тема 6.	Локальные и глобальные компьютерные сети. Сеть Интернет	опрос, тестирование, задачи
Тема 7.	Технологии работы с графическими объектами. Подготовка презентаций для HR	опрос, тестирование, задачи, контрольная работа 2
Тема 8.	Информационное общество. Роль информатизации в жизни общества. Информационные системы управления персоналом	опрос, тестирование
Тема 9.	Основы защиты информации. Методы защиты информации. Компьютерные вирусы. Защита персональных данных	опрос, тестирование

Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и заданиям.

Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- решение практических задач на ПК,
- выполнение контрольных работ;
- тестирование.

Критерии оценивания опроса:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, решение практических задач на семинарских занятиях, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам тестирования, решения задач, выполнения контрольных работ.

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

Вопросы для подготовки к опросам, тестированию, практическим занятиям по темам:

Тема 1. Информатика. Технические средства реализации информационных процессов в управлении персоналом

Примерные вопросы для опроса:

1. Устройства ввода ПК, характеристики.
2. Устройства вывода ПК, характеристики.
3. Какие устройства отвечают за скорость работы ПК?
4. Для чего предназначено ОЗУ?
5. Как сэкономить порошок при распечатки документа на лазерном принтере?
6. Какой размер НЖМД у вашего ПК?
7. Что такое форматирование диска?

Тесты (образец, правильные ответы выделены *жирным курсивом*):

1. Какой тип принтеров дает самое высокое качество печати?

а. Матричный.
б. Струйный.
в. Лазерный.
г. Термографический.

2. Что такое монитор?

а. Персональный компьютер.
б. Устройство ввода информации.
в. Устройство вывода информации.
г. Экран.

3. Что не относится к внешней памяти ПК?

а. Жесткий диск.
б. Компакт-диск.
в. ОЗУ.
г. USB-диск, флешка.

4. Компьютер это

а. Электронное вычислительное устройство для обработки чисел.
б. Устройство для хранения, обработки и передачи информации любого вида.
в. Многофункциональное электронное устройство для работы с информацией.
г. Устройство для обработки аналоговых сигналов.

5. Что входит в состав персонального компьютера?

а. Процессор, устройства ввода-вывода, клавиатура, мышь.
б. Системный блок, устройства ввода-вывода, накопители информации.
в. Винчестер, монитор, мышь.
г. Системный блок, монитор, устройства ввода-вывода.

6. Для постоянного хранения информации служит:

а. Оперативная память.
б. Процессор.
в. Накопители на гибких и магнитных дисках.
г. Дисковод.

Тема 2. Информация и ее свойства. Управленческая информация

Примерные вопросы для опроса:

1. Найдите в Интернете 5 определений понятия «информация». Сравните их.
2. Как объяснить, что такое байт?
3. Какие ученые занимались и занимаются вопросами теории информации? Найдите информацию в Интернете.
1. Что такое информация?
2. Единицы измерения информации.
3. Как «увидеть (почувствовать)» байт?
4. Какое наиболее важное свойство информации?
5. Иерархическая структура хранения информации на дисках. Что это такое? Привести пример.
6. Чем характеризуется информационные революции?

Тесты (образец, правильные ответы выделены *жирным курсивом*):

1. Информация, которая не зависит от личного мнения или суждения, называется:

a. достоверной;
b. актуальной;

c. объективной;
d. полезной;
e. понятной.

2. Информация, которая отражает истинное положение дел, называется:
a. достоверной;
b. актуальной;
c. объективной;
d. полезной;
e. понятной.

3. Информация, которая важна в настоящий момент, называется:
a. достоверной;
b. актуальной;
c. объективной;
d. полезной;
e. понятной.

4. По способу восприятия человеком различают следующие виды информации:
a. Текстовую, числовую, графическую, табличную.
b. Научную, социальную, политическую, экономическую, религиозную.
c. Обыденную, производственную, техническую, управленческую.
d. Визуальную, звуковую, тактильную, обонятельную, вкусовую.
e. Математическую, биологическую, медицинскую, психологическую.

5. Аудиоинформацией называют информацию, которая воспринимается органами:
a. зрения;
b. осязания;
c. обоняния;
d. слуха;
e. восприятия вкуса.

Тема 3. Программные средства реализации информационных процессов. Операционная система MS Windows

Примерные вопросы для опроса:

1. Какая реакция системы будет отображаться на экране пользователя при нажатии на кнопку «Пуск» левой или правой клавишами мыши?
2. Чем отличаются выполнение команды «Открыть проводник» от выполнения команды «Компьютер»?
3. Какие основные элементы, можно отметить в окне «Компьютер»?
4. Как можно вызвать контекстно-всплывающее меню для элементов окна «Компьютер», что позволяет выполнить такое меню?
5. Какие программные продукты входят в группу – Стандартные для Windows?
6. Для чего используется буфер обмена в операционной системе Windows?
7. В какой программе был создан файл **Dзнаки.bmp**?
8. Когда команда Копировать недоступна
9. Можно ли в Блокноте сделать текст курсивом?
10. Можно ли в документ Блокнота вставить рисунок?
11. Что относится к Типовым приложениям MS Windows?

Практическое занятие 1

Задача 1.

1. Текстовый редактор Блокнот. Напечатать рассказ о своем друге или подруге (8-10 предложений).

Текстовый редактор WordPad. Название рассказа «МОЙ ДРУГ» набрать шрифтом Times New Roman, размером 17, синим цветом, и выровнять его по центру. Через две строки

после названия вставить текст, созданный в Блокноте, поменять шрифт на Arial, размер – 14, цвет – зеленый.

Графический редактор Paint. Нарисовать портрет своего друга, о котором написан рассказ, подписать рисунок (написать имя друга) синим цветом на желтом фоне.

Вставить рисунок в документ WordPad. Сохранить файл.

2. Построить диаграмму Эйлера-Венна, сравнивающую текстовые редакторы MS WodPad и Блокнот.

Тесты (образец, правильные ответы выделены *жирным курсивом*):

1. К прикладному программному обеспечению относятся

a. Текстовой редактор, операционные системы.
b. Операционные системы, программные оболочки.
c. Текстовой редактор, электронные таблицы, графические редакторы, системы управления базами данных.
d. 1С: бухгалтерия, операционные системы.

2. MS Excel – это

a. Программная оболочка.
b. Язык программирования.
c. Программа MS Office.
d. Текстовый редактор.

3. Программное обеспечение (программные средства) условно разделяют на:

a. Системное, прикладное, инструментарий технологии программирования.
b. Базовое, сервисное.
c. Целевое, универсальное.
d. Сервисное, табличные процессоры.

4. Операционная система-это

a. Сервисная программа.
b. Устройство управления компьютером.
c. Программа, автоматически загружающаяся при включении компьютера.
d. Программа для создания баз данных.

5. Когда команда Копировать недоступна?

a. Когда не выделен объект.
b. Если не нажата кнопка [Shift].
c. Когда в буфере обмена пусто.
d. Когда файл не сохранен.

6. К Типовым приложениям MS Windows относятся

a. MS Word, MS Excel, MS PowerPoint.
b. Проводник, Рабочий стол.
c. Paint, WordPad, Блокнот, Калькулятор.
d. MS Access.

Тема 4. Организация оформления текстовых документов служб управления персоналом с использованием MS Word

Примерные вопросы для опроса:

1. Как дать определение термину – стиль?
2. Каким образом можно создать собственный стиль и сохранить его для последующего использования в документе Word?
3. Чем помогает оглавление при работе с большим документом?
4. Какие шаги необходимо выполнить прежде, чем начинать создавать оглавление?
5. Что необходимо сделать, чтобы в оглавлении отразились данные о вставленном фрагменте в

середине документа?

6. Чему равен формат бумаги А5?
7. В каком режиме MS Word текст набирается быстрее?
8. Как можно произвести изменение уже набранных ПРОПИСНЫХ букв на строчные?
9. Какой тип шрифта позволяет сэкономить расходный материал (порошок) принтера?
10. С помощью, какой команды делается межбуквенный интервал?
11. Что позволит расположить заголовок главы (например, слева и справа) в зависимости от четной или нечетной страницы документа?
12. Что нужно сделать, чтобы первые две страницы документа имели размер бумаги А4, а последующие – А5?
13. Как расположить небольшой текст на полях слева в документе MS Word?
14. Что произойдет с заполненной таблицей документа MS Word, если размер бумаги изменить с А5 на А4?
15. Можно ли производить расчеты средствами MS Word?

Практическое занятие 1

Задача 1

1. Установить размер бумаги – А4, поля: слева – 3 см, справа – 1,3см, сверху и снизу по 1,5 см., ориентация – книжная.
2. Включить непечатаемые символы.
3. Набрать текст по образцу, размером шрифта 14.

¶
Я···студент··1···курса·экономического·факультета·Московского¶
Университета.·У··нас·сейчас····проходит·экзамен····по·Истории···¶
экономических···учений¶

4. Исправить ошибки, используя команды **Найти** и **Изменить**. В результате должен появиться один абзац.
5. Сделать сноску к названию университета. В сноске написать адрес университета.
6. Сделать сноску к названию экзамена. В сноске указать фамилию преподавателя, читающего лекции по данной дисциплине.
7. Набранный абзац скопировать 85 раз, чтобы появилось 4 страницы текста.
8. В верхнем колонтитуле на четной странице указать свою фамилию, выравнивание – слева. На нечетной странице в верхнем колонтитуле – Экзамен, выравнивание – справа.
9. Установить на второй странице Разрыв страницы. Объяснить, на третьей странице, что делает Разрыв страницы.
10. На третьей странице установить Разрыв раздела со следующей странице.
11. На четвертой странице установить размер бумаги 18х25 см, ориентация – альбомная.
12. Сохранить файл с именем «Проба».
13. Затем, в этом файле на первой странице к первому абзацу сделать заголовок, например, Учеба. Текст в заголовке сделать разряженным, равным – 3,4.
14. Текст во 2 и 3 абзаце сделать полужирным курсивом, а четвертый абзац удалить.
15. Измененный файл сохранить с именем «Проба1».

Задача 2

Создать визитку. Установить размер бумаги – А4, все поля по 1 см, ориентация – книжная. Используя 2 столбца и пять строк таблицы, создать 10 ячеек.

В начале работы создать одну визитку в одной ячейке. Визитка должна быть приблизительно размером 9,5х4,5 см. В ней должна содержать информация: ФИО полностью, адрес, должность, название организации, телефон, e-mail. Необходимо подобрать размеры и типы шрифтов, установить рисунок в качестве оформления.

Максимальный размер шрифта – 14, например, ФИО.

Границы таблицы не убирать!

Полученную визитку скопировать через буфер обмена в другие ячейки. Распечатать файл.

На дом:

Задача 1

1. На странице формата А4 установить книжную ориентацию бумаги, поля:
- верхнее – 2 см;
- нижнее – 2 см;
- левое – 2,3 см;
- правое – 1,2 см.

2. Включить непечатаемые символы.

3. Название документа «Ведомость зарплаты» выполнить темно-синим полужирным шрифтом Trebuchet, размером 14, выровнять по центру и установить разряженный межбуквенный интервал. Через две строки вставить таблицу:

	ФИО	***Должность***	***К выдаче***	***Подпись***
1.	Арапов А.Д.	Директор	6700	
2.	Артемова Т.Л.	Повар	2300	
3.	Баев З.К.	Шофер	5600	
4.	Бурков Б.Ю.	Менеджер	4900	
5.	Волошина Р.А.	Менеджер	5000	
	ИТОГО			

4. Названия колонок выделить темно-синим цветом, полужирным шрифтом Arial, размером 12 и выровнять их по центру. В таблице сделать двойную рамку зеленого цвета, внутренние разделители – одинарная линия.

5. «ИТОГО» подсчитать с помощью **Формулы**.

6. Под таблицей обозначить место для реквизита «Подпись директора», напечатанного темно-синим цветом, шрифтом Arial, размером 12. Сделать черту для подписи.

7. Текст документа равномерно распределить по всему листу.

Практическое занятие 2

Задача 1

На двух страницах размером 15х22 см, все поля по 1 см, создать поздравительную открытку с днем рождения. Использовать только объекты (Надпись, Рисунок, WordAt), установить рамку оригинальную.

На первую страницу вставить рисунок и фигурный текст «С днем рождения».

На второй странице написать текст поздравления, используя шрифты трех различных типов, размеров, начертаний и цветов. В текст поздравления вставить два рисунка, подпись расположить справа.

Задача 2

Подготовить предложенное рекламное объявление размером 10х6 см (MS Word). Использовать таблицу как вспомогательную.

A&M Холдинг

A&M Холдинг

РЕАЛИЗУЕТ СО СКЛАДА В МОСКВЕ



АЗЛК – 214122 **(90 л.с.)**

- **ИЖ-2715**
- Электронагреватель «Тропик»

- **М-412**
- **ГАЗ –31029**
- **КамАЗы различных модификаций**

- Двигатель М-412 (90 л.с.)
- Снегоход «Рысь»
- Сейф малогабаритный
- Головка блока 412-1003010 для а/м АЗЛК

ПРИГЛАШАЕМ К СОТРУДНИЧЕСТВУ РЕГИОНАЛЬНЫХ ДИЛЛЕРОВ

Тел. в Москве: (495) 932-71-18, 932-71-19, 931-44-45, 931-36-11
Тел. в Щебекино (Белгородской обл.): (872-48) 4-48-97, 4-60-73

ПРЕДЪЯВИТЕЛЮ КУПОНА - СКИДКА 5% на А/М АЗЛК □

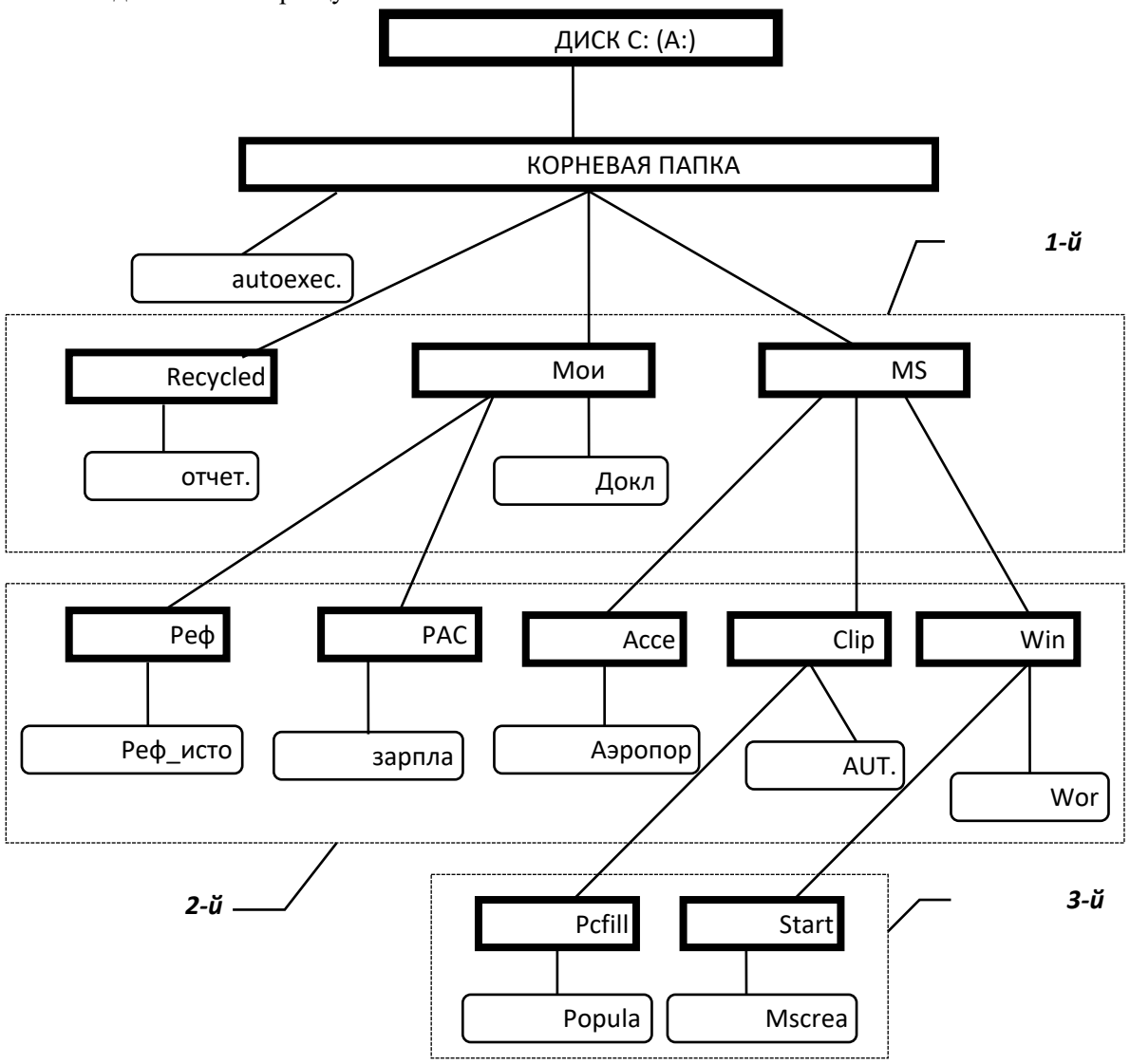
Практическое занятие 3

Задача 1

1. Установить размер бумаги – А5, поля – 2 см, ориентация – книжная.
2. На первой странице напечатать в столбик названия основных устройств персонального компьютера.
3. На каждой следующей странице указать название устройства ПК в качестве заголовка, ниже – количественные или качественные характеристики каждого устройства (1-2 предложения).
4. При переходе на новую страницу использовать команду **Разрыв страницы**.
5. Используя команды **«Закладка»** и **«Гиперссылка»**, создать гиперссылки с первой страницы на соответствующую страницу внутри этого документа.
6. Создать гиперссылки **«На начало», «Далее», «На конец».**
7. Сохранить файл «ПК.doc».
8. Подготовить документ, в котором указать название телепередачи, в которой можно увидеть монитор на жидких кристаллах. Сохранить файл «Монитор.doc».
9. Создать соответствующие гиперссылки между документами «ПК.doc» и «Монитор.doc».

Задача 2

Используя элементы рисования, подготовить «Иерархическую файловую структуру хранения данных на дисках» по образцу:



Практическое занятие 4

Задача 1. Подготовка и оформление реферата Реферат должно быть создан на основе текстового материала, предложенного преподавателем, и оформлен следующим образом:

– титульный лист;

– основная часть (введение, 2 главы, 1-2 подглавы);
– список литературы.

Титульный лист содержит:

– полное наименование учебного заведения;
– наименование кафедры;
– тему реферата;
– сведения об авторе (ФИО, группа);
– сведения о руководителе (ФИО, ученая степень и звание);
– город, год написания.

Список литературы включает все использованные источники в алфавитном порядке. Сведения о книгах и статьях должны соответствовать правилам библиографического описания (не меньше трех). Они должны включать: фамилию и инициалы автора, наименование книги, место издания издательство, год издания. Например,

1. Информатика [Текст]: учебник. /Н.В. Макарова [и др.]; под ред. Н.В. Макаровой. – М.: Финансы статистика, 2010.
2. Информатика для юристов и экономистов [Текст]: учеб. пособие. / С.М. Симонович [и др.]; под ред. С.М. Симоновича. – СПб.: Питер, 2005.
3. Microsoft PowerPoint 2002. Русская версия. Шаг за шагом: [Текст]: практ. пособие. – М.: ЭКОМ, 2003.

В реферате:

1. Размер полей: слева – 30мм, справа – 15мм, сверху – 20мм, внизу – 20мм.
2. Нумерация страниц выполняется по центру внизу. Первая страница не нумеруется.
3. Необходимо установить верхний колонтитул (название реферата), размер шрифта в колонтитуле – 10. На первой странице колонтитул не делается.
4. В работе должно быть 4-5 сносок.
5. В работе должно **быть хотя бы одна таблица** с оригинальной рамкой. Таблицы должна быть красиво оформлены, ***обязательно использовать*** – выравнивание слева, справа, по центру. Таблицы должны иметь название. Название таблицы располагается над таблицей, выравнивание справа. Например.

Таблица 1. Рост производительности труда

6. Тип шрифта: для основного текста – Times New Roman, для заголовков – Arial, полужирное. Красная строка – 1,25см. Размер шрифта текста реферата – 12, заголовка – 14.
7. Межстрочный интервал – множитель, 1,25.
8. Свойства абзаца (перед и после) – 0.
9. Текст должен быть выравнен по ширине.
10. В тексте должно быть 2-3 рисунка, которые должны иметь подписи, располагаться по центру. Например,

Рис. 1. Изменение русла реки

11. Списки – маркированные или нумерованные.
12. Автоматическое оглавление.

На дом:

Создать документ по образцу, размером 11х10 см. Использовать таблицу и Надпись.



Тесты (образец, правильные ответы выделены *жирным курсивом*):

1. В каком режиме MS Word текст набирается быстрее?

а. Разметка страницы.
б. Структура документа.
в. Черновик.
г. Web-документа.

2. Как можно произвести изменение уже набранных ПРОПИСНЫХ букв на строчные?

а. Включить клавишу [Caps Lock].
б. Выделить текст и выполнить команду Регистр.
в. Выделить текст и нажать клавишу [Shift].
г. Выделить текст и выполнить команду Редактирование.

3. Какой тип шрифта позволяет сэкономить расходный материал (порошок) принтера?

а. Courier.
б. Times New Roman.
в. Arial.
г. Tahoma.

4. С помощью, какой команды делается межбуквенный интервал?

а. Главная-Шрифт.
б. Формат-Абзац.
в. Главная-Регистр.
г. Рецензирование.

5. Что позволит расположить заголовок главы (например, слева и справа) в зависимости от четной или нечетной страницы документа?

а. Команда Колонтитулы.
б. Команда Рецензирование.
в. Команда Ссылки-Поместить элемент.
г. Команда Вид-Черновик.

6. Что произойдет с заполненной таблицей документа MS Word, если размер бумаги изменить с А5 на А4?

а. Таблица не изменится.
б. Таблица равномерно растянется по листу бумаги.
в. Таблица окажется на полях бумаги.
г. В таблице появятся дополнительные столбцы.

Тема 5. Технологии обработки информации в электронных таблицах при решении задач управленческого учета

Примерные вопросы для опроса:

1. Как обозначаются столбцы в MS Excel?
2. Как отредактировать содержимое ячейки в MS Excel?
3. Сколько уровней и какие содержит Модель ячейки?
4. Как увидеть, что данная ячейка в MS Excel имеет примечание?
5. Что произойдет с формулой =$E$5-9*$F$6/SIN(7) в MS Excel при копировании из ячейки D3 в ячейку D4?
6. Что означает знак «$», указанный перед номером столбца или строки в MS Excel?
7. Что произойдет с формулой =$A$7-17*$F6/COS(11) в MS Excel при копировании из ячейки K5 в ячейку K6 в MS Excel?
8. Какая информация появится в ячейке F5 после ввода формулы =5*SIN(0)/7+F5*COS(ПИ()/2) в MS Excel?
9. С помощью, каких функций можно подсчитать, сколько на сегодня дней прошло со дня выпуска продукции в MS Excel?
10. Какую команду необходимо выполнить, чтобы в ячейке после ввода числа 5.05 не появлялось 05.05.95 в MS Excel?

11. Какая функция позволит подсчитать будущее значение вклада в MS Excel?

12. Какая финансовая функция в MS Excel позволит решить следующую задачу: «Какую сумму необходимо положить на депозит под 11% годовых, чтобы получить через 3 года 240000 сомов, проценты начисляются каждые погода»?

13. С помощью, какой диаграммы строится легко график математической функции в MS Excel?

14. Какой тип диаграммы предпочтительно использовать, если данные в таблице представляют части единого целого MS Excel?

15. Откуда, как правило, автоматически берется информация для создания легенды в диаграмме MS Excel?

Практическое занятие 1

Задача 1

1. Создать таблицу о товарах (5 наименований), хранящихся на складе, если известно:
- наименование товаров (5 наименований);
- цена одной штуки (руб.);
- количество товара каждого наименования.
2. Подсчитать надбавку за спрос (7 процентов), упаковку (1 процент) от цены.
3. Подсчитать, сколько стоит единица каждого товара с учетом надбавки за спрос и упаковки.
4. Подсчитать, на какую сумму находится каждого товара на складе с учетом новой цены.
5. Вне таблицы (например, в ячейке A12) записать курс доллара по отношению к рублю.
6. Подсчитать, на какую сумму находится каждого товара на складе в долларах. При расчетах ссылаться на ячейку A12 (абсолютная адресация).
7. Подсчитать, на какую сумму хранится всех товаров на складе (в долларах). Используя эту цифру, подсчитать какой процент от этой суммы приходится на каждый товар.

Задача 2

1. Создать таблицу вкладов 5 различных фирм в коммерческом банке, если известно:
- сбережения каждой фирмы в евро;
- долларовые сбережения;
- рублевые сбережения;
- курс рубля по отношению к доллару;
- курс рубля по отношению к евро.
2. Информацию о курсах валют расположить вне таблицы.
3. Определить по каждому виду валюты рублевый эквивалент. При расчете использовать ссылку на абсолютные адреса.
4. Вычислить суммарный размер вкладов по каждому виду валюты.
5. Подсчитать размер суммарного вклада каждой фирмы в рублях
6. Построить линейчатую диаграмму соотношения рублевых и долларовых вкладов для всех фирм.
7. Построить круговую диаграмму соотношения долларового вклада для третьей и пятой фирмы.
8. Сохранить файл «Банк».

На дом:

Задача. Создать таблицу подсчета количества пропусков без уважительной причины у студентов группы из 5 человек. Известно ФИО студента, всего пропусков, количество пропусков по уважительной причине. Подсчитать, какой процент составляют пропуски без уважительной причины.

Выяснить особенности работы с процентным форматом. Найти отличия процентного формата от расчетов процентов классическим способом. Очистить процентный формат.

Практическое занятие 2

Задача 1

1. Создать таблицу начисления зарплаты для пяти сотрудников (MS Excel), если известно:
- ФИО сотрудников;
- оклад каждого сотрудника;
2. Подсчитать размер премии. Она равна 30% от оклада.
3. Подсчитать, сколько денег будет начислено каждому сотруднику за месяц (ВСЕГО).
4. Подсчитать подоходный налог у каждого сотрудника: Если сотрудник получает всего меньше

500, то налог равен нулю, в противном случае – 13% от суммы, превышающей 500. Использовать логическую функцию ЕСЛИ().

5. Подсчитать, сколько получит каждый сотрудник.

6. Подсчитать, сколько денег получит каждый сотрудник в евро (информацию о курсе евро к рублю расположить вне таблицы, при расчетах ссылаться на эту ячейку).

7. Используя статистические функции МАХ(), МИН(), СРЕЗНАЧ(), найти какую максимальную, минимальную, среднюю зарплату имеет эта группа сотрудников.

8. Построить линейчатую диаграмму соотношения оклада и премии для **всех сотрудников.**

9. Построить круговую диаграмму соотношения оклада и к выдаче у **третьего сотрудника**.

Задача 2

1. Создать электронную таблицу «Таблица успеваемости», включающую столбцы: №; ФИО студента; название 5 дисциплин (Лист1).

2. Выяснить, используя Мастер функции, какой студент является успевающим, а какой неуспевающим (Успевающим является студент, у которого, минимальная оценка больше или равна 3).

3. Лист1 переименовать в «Успеваемость».

Практическое занятие 3

Задача 1. Построить электронную таблицу для расчета стоимости бензина для проезда на автомобилях разных марок из Москвы в Санкт-Петербург. Известен расход бензина на 100 км пути каждой машины, цена 1 л бензина, расстояние от Москвы до Санкт-Петербурга.

Задача 2. Создать таблицу Пифагора (таблицу умножения), используя смешанную адресацию ячеек.

Практическое занятие 4

Задача 1

1. Определить, сколько денег можно получить за один год, внося на вклад в банке в начале каждого месяца по 2000 рублей под 11% годовых, причем на момент 1-го платежа текущий вклад составлял 500 рублей (начальное значение вклада). Задание выполнить двумя способами:

– Составить таблицу роста вклада по месяцам для периодических постоянных платежей, в которой отобразить номера периодов, значение вклада на начало периода, доход, значение вклада на конец периода. Исходные данные расположить вне таблицы, при расчетах использовать абсолютную адресацию.

– Вычислить будущее значение вклада, используя функцию БС().

2. Сравнить результаты расчетов в таблице и результаты, полученные с использованием финансовой функции.

3. Сохранить файл «Финансы».

Задача 2

Открыть Лист1. Выяснить, сколько денег будет у вас в коммерческом банке через пять лет, если первые два года вы каждый месяц размещаете на депозите 80 тысяч рублей, а следующие 3 года каждый квартал вносите на депозит по 50 тысяч рублей. Процентная ставка – 11% годовых.

Лист1 переименовать в Деньги.

Практическое занятие 5

Задача 1. Определить, сколько денег можно получить за один год, внося на вклад в банке в начале каждого месяца по 4000$ под 12% годовых, причем на момент 1-го платежа текущий вклад составлял 100$ (начальное значение вклада).

Задача 2. Подготовить сценарии решения предыдущей задачи для:

а) 5000$, 13% годовых, 150$;

б) 200$, 7% годовых, 1000$;

в) 1200$, 11% годовых, 0$.

Задача 3. На основании данных сценария построить линейчатую, гистограмму, круговую диаграмму, график.

Практическое занятие 6

Задача 1. Даны матрицы ***A*** и ***B*** . Найти матрицу $C = 2A^T + B$

$$A=\begin{pmatrix}1 & 3 & 5\\ 1 & -1 & 4\end{pmatrix} \qquad B=\begin{pmatrix}0 & -1\\ 7 & 2\\ 1 & 3\end{pmatrix} \qquad A=\begin{pmatrix}2 & 1\\ 3 & -1\\ 1 & 4\end{pmatrix} \quad B=\begin{pmatrix}-1 & 2 & 3\\ 0 & 10 & 0\end{pmatrix}$$

Задача 2. Решить систему уравнений матричным методом и методом Крамера.

Вариант 1

$$\begin{cases}5x_1+2x_2=-1\\ 3x_1+5x_2=7\end{cases}$$

Вариант 2

$$\begin{cases}5x_1+3x_2=1\\ 2x_1+5x_2=-7\end{cases}$$

Практическое занятие 7

Задача 1. Используя Поиск решения, найти минимум функции $F=5X_1+X_2$ при ограничениях

$3X_1+4X_2<=12$

$-2X_1+X_2<=2$

$X_1-2X_2<=5$

$X_1+X_2>=-3$.

Значения всех переменных больше нуля.

Задача 2. Решить с использованием мастера функций и мастера диаграмм задачу. По данным таблицы

№ группы	**Расходы на питание (*y*)**	**Душевой доход (*x*)**
1	431	626
2	614	1575
3	790	2235
4	898	2657
5	1111	3699
6	1303	4794
7	1486	5924
8	1643	7279
9	1912	9348
10	2409	18805

построить уравнение линейной парной регрессии расходов на питание (***y***) от величины душевого дохода семьи (***x***).

Практическое занятие 8

Задача 1

1. Загрузить **Excel**. Создать таблицу, используя формулы в столбце ***Всего***.

Регион	***Фио***	***М***	***Ж***	***Всего***
Юг	Иванов	45	3	
Юг	Сидоров	78	67	
Север	Иванов	9	12	
Север	Сидоров	34	90	
Запад	Иванов	23	2	
Запад	Сидоров	8	89	

2. Скопировать таблицу ниже и, используя **Сортировку**, получить следующую таблицу:

Фио	***М***	***Ж***	***Всего***
Иванов	9	12	21
Иванов	23	2	25
Иванов	45	3	48
Сидоров	8	89	97
Сидоров	34	90	124
Сидоров	78	67	145
			460

3. Далее скопировав таблицу ниже и, используя, **Промежуточные итоги**, получить следующую таблицу:

Фио		Ж	Всего
Иванов		12	21
Иванов	3	2	25
Иванов	5	3	48
Иванов Итог	7	17	
Сидоров		89	97
Сидоров	4	90	124
Сидоров	8	67	145
Сидоров Итог	20	246	
Общий итог	97	263	

4. Построить гистограмму соотношения мужчин и женщин, отдавших голоса за Иванова и Сидорова.

5. Сохранить файл на **Рабочем столе** в папке «Сортировка».

Задача 2

1. Используя точечную диаграмму, построить астроиду:
$x = 7*\cos3(t); y = 7*\sin3(t); 0<=t<=2\pi$.
2. Используя точечную диаграмму, построить окружность:
$x = 2*\cos(t); y = 2*\sin(t); 0<=t<=2\pi$.

Задача 3

Подбором параметра решить уравнения

1. $300/(x+7)^{(1/2)} – 40 = 7x^{(1/2)}$
2. $x^2-2x-7=0$

Тесты (образец, правильные ответы выделены *жирным курсивом*):

1. Столбцы в MS Excel обозначаются:

а. Латинскими буквами.

б. Русскими буквами.

в. Римскими цифрами.

г. Лист1, Лист2 и т.д.

2. Что означает изображение отрицательного числа красным цветом со знаком плюс в MS Excel?

а. Формат.

б. Примечание.

в. Цвет шрифта.

г. Комментарий.

3. Модель ячейки в MS Excel содержит следующие уровни

а. Изображение, формат, формула, число.

б. Формат, формула, имя, функция, примечание.

в. Текст, число, формула.

г. Изображение, формат, формула, имя, примечание.

д.

4. Как увидеть, что данная ячейка в MS Excel имеет примечание?

а. Ячейка отмечается в рабочем листе точкой красного цвета в правом верхнем углу.

б. Информация в этой ячейке изображается красным цветом.

в. Ячейка имеет заливку красного цвета.

г. Ячейка имеет рамку красного цвета.

5. Что произойдет с формулой =$E$5-9*$F$6/SIN(7) в MS Excel при копировании из ячейки D3 в ячейку D4?

а. Цифра 7 изменится на цифру 8, $F$6 превратится в $F$7, $E$5 превратится в $E$6.

б. $F$6 превратится в $F$7, $E$5 превратится в $E$6.

в. $F$6 превратится в $F7, $E$5 превратится в E$6.

г. Формула не изменится.

6. Что произойдет с формулой =$A$7-17*$F6/COS(11) в MS Excel при копировании из ячейки K5 в ячейку K6 в MS Excel?

а. $F6 превратится в $F7.

б. $F6 превратится в $F$6.

в. Формула не изменится.

г. В ячейке будет записано #ДЕЛ/0!

7. Выражение = A77*19-5 в MS Excel содержит

а. Абсолютный адрес.

б. Относительный адрес.

в. Простой адрес.

г. Смешанный адрес.

8. С помощью, каких функций можно подсчитать, сколько на сегодня дней прошло со дня выпуска продукции в MS Excel?

а. СЕГОДНЯ(), ДНЕЙ360().

б. ДАТА().

в. СЕГОДНЯ(), СЧЕТЕСЛИ().

г. МИНУС(), ДНЕЙ 360().

Тема 6. Локальные и глобальные компьютерные сети. Сеть Интернет

Примерные вопросы для опроса:

1. По степени охвата территории, к какому типу относится компьютерная сеть Интернет?
2. Что такое справочно-правовые информационные системы?

3. Что такое Браузер?
4. Охарактеризуйте понятие «Глобальная компьютерная сеть».
5. Задан адрес электронной почты в сети Интернет: username@mtu-net.ru. Каково имя владельца этого электронного адреса?
6. Как называют сеть, в которой каждый пользователь сам решает вопрос доступа к своим файлам?
7. Что такое гипертекст?
8. Как называется группа компьютеров, связанных каналами передачи информации и находящимися в пределах здания?
9. Задан адрес электронной почты в сети Интернет: username@mtu-net.ru; каково имя сервера?
10. Что такое базовый протокол Интернета?
11. Как называется организация, предоставляющая доступ к Интернету?
12. Что такое хост?
13. Чем характеризуется Одноранговая сеть?
14. Сеть клиент-сервер – это…?

Практическое занятие 1

Задача 1. Используя yandex.ru, найти информацию о том как доехать из дома до РАНХиГС, нарисовать схему пути от метро к 6 корпусу РАНХиГС. Подсчитать, сколько времени понадобится на дорогу от дома до академии.

Задача 2. (СПС «Гарант») Найдите все труды Шершеневича Г.Ф., размещенные в системе ГАРАНТ. Сколько их? (Использовать ***поиск по реквизитам***).

Задача 3. (СПС «Гарант») С помощью Машины времени определить, какой административный штраф в соответствии с КоАП РФ устанавливался за мелкое хищение 16 мая 2008 года. (Использовать ***Базовый поиск – мелкое хищение,*** на Панели задач выбрать команду ***«Включить Машину времени», установить дату).***

Практическое занятие 2

Задача 1. Использование КонсультантПлюс в профессиональной деятельности

1. Создать на Рабочем столе свою папку.

2. Используя Карточку Поиска КонсультантПЛЮС, найти информацию о гербе РФ.

3. При поиске использовать Тематику «Конституционный строй», текст – «герб РФ».

4. Загрузить MS Word.

5. Скопировать заполненную Карточку Поиска КонсультантПЛЮС в окно Word. Сделать обрезку, убрав ненужные элементы.

6. Записать в столбик, какие элементы поиска существуют в КонсультантПлюсе размером шрифта 16 и расположить Карточку Поиска в режиме обтекания «По контору», так, чтобы текст расположился слева, а рядом справа – карточка Поиска.

7. Элементы поиска оформить маркированным списком с изображением телефонной трубки (Вставка – Символ).

8. К одному из элементов поиска сделать сноску. В сноске указать для чего предназначен СПС КонсультантПлюс. Сноска должна быть оформлена в виде *.

9. Сохранить файл в свой папке на Рабочем столе.

Задача 2.

1. (СПС «Гарант») Определить, кто обязан подавать декларацию по НДФЛ.
- В окне Базового поиска выбрать вкладку вида правовой информации ***Комментарии***.
- В окне Базового поиска ввести «***кто обязан подавать декларацию по ндфл***».

2. (СПС «Консультант Плюс») Определить, когда полицейский вправе требовать документы.
- Открыть Карточку поиска.

- В строке ***название документа*** ввести «Закон о полиции».
- В строке ***текст документа*** ввести «проверка документов».

3. (СПС «Консультант Плюс») Найти документ, в котором говорится о том, какие организации признаются налогоплательщиками водного налога.

- Открыть Карточку поиска.
- В строке текст документа ввести «налогоплательщиками водного налога».
- Установить расширенный поиск (***как словосочетание, точно как в запросе***).

4. (СПС «Консультант Плюс», ИБ «МоскваПроф») В Москве сравнительно недавно появилась «Карта учащегося». Найти документ, на основании которого она введена, и инструкцию по ее применению.

Тесты (образец, правильные ответы выделены *жирным курсивом*):

1. По степени охвата территории, к какому типу относится компьютерная сеть Интернет?

а. Локальная.
б. Региональная.
в. Глобальная.
г. Производственная.

2. КонсультантПлюс изучают, прежде всего, для того, чтобы

а. Получить сертификат.
б. Повысить эффективность своей работы.
в. Научиться отличать указ от закона.
г. Быть в курсе новостей дня.

3. Браузер – это

а. Техническое устройство.
б. Деталь компьютера.
в. Программа создания Web-страниц.
г. Программа просмотра Web-страниц.

4. Глобальная компьютерная сеть – это

а. Информационная система с гиперсвязями.
б. Группа компьютеров, связанных каналами передачи информации и находящимися в пределах здания.
в. Система локальных сетей организации.
г. Совокупность локальных сетей и компьютеров, расположенных на больших расстояниях и соединенных в единую систему.

5. Задан адрес электронной почты в сети Интернет: username@mtu-net.ru. Каково имя владельца этого электронного адреса?

а. ru
б. mtu-net.ru
в. username
г. mtu-net

6. WWW.yandex.ru – это

а. Браузер.
б. Поисковая система.
в. Домашняя страница.
г. Навигатор.

7. Базовый протокол Интернета – это

а. TCP/IP
б. http
в. FTP
г. http и FTP

8. Топология – это

а. Способ создания прямого соединения.

б. Способ подключения компьютеров, если их более одного.

в. Способ подключения компьютеров в локальной сети.

г. Способность ориентироваться на местности.

Тема 7. Технологии работы с графическими объектами. Подготовка презентаций для HR

1. К какому виду программного обеспечения относится MS PowerPoint?
2. Сколько приблизительно строк текста должно быть на слайде MS PowerPoint?
3. Можно ли цветовую гамму у каждого слайда MS PowerPoint сделать разной?
4. В каком режиме MS PowerPoint можно просмотреть слайд-шоу?
5. Можно ли в презентации создать свой рисунок?
6. Для чего используются гиперссылки в MS PowerPoint?

Практическое занятие 1

Задача 1. Создать слайд-рекламу на одном слайде с помощью MS PowerPoint. Использовать анимацию, рисунки, текст.

Задача 2. Представление и защита компьютерных презентаций, подготовленных дома по теме буклета (см. Контрольные работы 1 и 2).

Тесты (образец, правильные ответы выделены *жирным курсивом*):

1. MS PowerPoint относится к

а. Case-системам.

б. Прикладному программному обеспечению.

в. Системному программному обеспечению.

г. Инструментарию технологии программирования.

2. Сколько приблизительно строк текста должно быть на слайде MS PowerPoint?

а. Сколько угодно много.

б. От семи до 10.

в. Не больше трех.

г. Только четыре.

3. Презентация MS PowerPoint сохраняется

а. Каждый слайд в отдельном файле.

б. Текст в одном слайде, рисунки – в другом.

в. В одном файле.

г. Эффекты анимации в одном слайде, текст и рисунки – в другом.

4. Можно ли цветовую гамму у каждого слайда MS PowerPoint сделать разной?

а. Нет.

б. Да, если слайд каждый скопирован из другой презентации.

в. Да.

г. Да, если слайды содержат только текст.

5. В каком режиме MS PowerPoint можно просмотреть слайд-шоу

а. Сортировщик слайдов.

б. Обычный.

в. Показ слайдов.

г. Черновик.

Тема 8. Информационное общество. Роль информатизации в жизни общества. Информационные системы управления персоналом

Примерные вопросы для опроса:

1. Что является проявлением информационного кризиса?
2. Чем характеризуется четвертая Информационная революция?
3. Что такое информационное общество?

4. Какое отношение имеет Международный союз электросвязи к понятию «информационное общество»?

Тесты (образец, правильные ответы выделены *жирным курсивом*):

1. Чем характеризуется третья Информационная революция?

a. Изобретением книгопечатания.

b. Изобретением электричества, телефона, телеграфа.

c. Изобретением микропроцессоров.

d. Изобретение ПК.

2. Что не является проявлением информационного кризиса:

a. Существует большое количество избыточной информации, которая затрудняет восприятие полезной информации.

b. Наличие большого количество компьютеров, подключенных к Интернету.

c. Большое количество печатной продукции.

d. Появляются противоречия между ограниченными возможностями человека по восприятию и переработке информации и существующими мощными потоками и массивами хранящейся информации.

3. С какой фразой вы согласны?

a. В информационном обществе «Знания – это стратегически важный ресурс государства».

b. В информационном обществе «Знания – это набор данных».

c. В информационном обществе «Знания – это информация, получаемая в школе».

d. В информационном обществе «Знания – это информация, представленная в Интернете».

Тема 9. Основы защиты информации. Методы защиты информации. Компьютерные вирусы. Защита персональных данных

Примерные вопросы для опроса.

1. Как может произойти заражение компьютерными вирусами?
2. Что необходимо иметь для проверки на вирус жесткого диска?
3. .Как происходит заражение «почтовым» вирусом?
4. Как обнаруживает вирус программа-ревизор?
5. Что такое «компьютерный вирус»?
6. Может ли компьютерный вирус способствовать быстрому износу движущихся частей ПК?
7. Как называется компьютерная программа, в которой находится вирус?
8. Что делают Неопасные компьютерные вирусы?
9. В каком году Ф. Коэн ввел термин «компьютерный вирус»?
10. Какой вид компьютерных вирусов внедряются и поражают исполнительный файлы с расширением *.exe, *.com?
11. Найти в Интернет названия пяти конкретных компьютерных вирусов и выяснить их деструктивные действия.

Тесты (образец, правильные ответы выделены *жирным курсивом*):

1. Заражение компьютерными вирусами может произойти в процессе

a. Работы с файлами.

б. Форматирования диска.

в. Выключения компьютера.

г. Печати на принтере.

2. Что необходимо иметь для проверки на вирус жесткого диска?

а. Защищенную программу.

б. Загрузочную программу.

в. Файл с антивирусной программой.

г. Антивирусную программу, установленную на компьютер.

3. Как вирус может появиться в компьютере?

а. При работе компьютера в сети.

б. При решении математической задачи.

в. При настройки окна MS Word.
г. При некачественном модеме.

4. Как происходит заражение «почтовым» вирусом?
а. При открытии зараженного файла, присланного с письмом по e-mail.
б. При подключении к почтовому серверу.
в. При подключении к web-серверу, зараженному «почтовым» вирусом.
г. При включенном Skipe.

5. Компьютерным вирусом является
а. Программа проверки и лечения дисков.
б. Любая программа, созданная на языках низкого уровня.
в. Программа, скопированная с плохо отформатированной дискеты.
г. Специальная программа небольшого размера, которая может приписывать себя к другим программам, она обладает способностью «размножаться».

6. Что такое «компьютерный вирус»?
а. Это программы, активизация которых вызывает уничтожение программ и файлов.
б. Это совокупность программ, находящиеся на устройствах долговременной памяти.
в. Это программы, которые могут «размножаться» и скрытно внедрять свои копии в файлы, загрузочные секторы дисков и документы.
г. Это программы, передающиеся по Всемирной паутине в процессе загрузки Web-страниц.

7. Неопасные компьютерные вирусы могут привести
а. К сбоям и зависаниям при работе компьютера.
б. К потере программ и данных.
в. К форматированию винчестера.
г. К уменьшению свободной памяти компьютера.

Контрольные работы

Контрольное домашнее задание выполняется студентами по индивидуальным вариантам, которые они получают у преподавателя, и предоставляется к определенному сроку. По данной дисциплине предусмотрено выполнение одной контрольной работы по теме 4 и одной контрольной работы по теме 7

Преподаватель на первом практическом занятии распределяет варианты между студентами. По данной дисциплине регламентированы сроки сдачи контрольной домашней работы и ее защиты:

- срок сдачи первой работы – 14 неделя семестра;
- срок сдачи второй работы – 16 неделя семестра.

Контрольная работа по теме «Организация оформления текстовых документов служб управления персоналом с использованием MS Word»

Готовится Буклет (о фирме, вузе, любимом городе, автомобилях, семье, известном человеке и т.п.). Буклет должен удовлетворять следующим требования:

1. Установить размер бумаги – А4, ориентация – альбомная.
2. Установить три колонки (без разделителя). Подобрать размеры колонок и расстояние между ними (не более 2 см), чтобы текст не попадал на сгиб Буклета. Для этого надо предварительно:

- взять чистый лист бумаги,
- сложить буклетом,
- отметить карандашом размер полей (**не более 1,2 см**),
- отметить карандашом промежуток между колонками (**не более 2 см**),
- с помощью школьной линейки определить размер колонок.

При оформлении Буклета нужно обязательно использовать:

3. различные размеры и типы шрифтов;
4. межбуквенный интервал;
5. все виды выравнивания (слева, справа, по центру, по ширине);

6. фигурный текст MS WordArt;
7. 2-3 рисунка;
8. небольшую таблицу с оригинальной рамкой;
9. автофигуры;
10. Ж (полужирный), К (курсив), Ч (подчеркнутый);
11. маркированный и нумерованный списки;
12. символы (например, ☎);
13. свои оформительские элементы.
14. **Основной текст Буклета должен быть размером 11, заголовки не более 14.**
15. Буклет должен быть красиво оформлен. Необходимо организовать элементы документа так, чтобы он выглядел единым целым.
16. Буклет должен быть двусторонним. Необходимо быть внимательным при определении колонки, в которой будет титульная страница Буклета.
17. Сохранить файл. Распечатать на черно-белом принтере (на одном листе бумаги с двух сторон).

НЕЛЬЗЯ:

- один абзац – выравнивать по ширине, другой – справа. Весь текст должен быть выровнен по ширине;
- использовать прайс-листы (там только таблицы);
- использовать больше 4-х рисунков;
- ставить между словами больше одного пробела;
- использовать подряд больше одной пустой строки (кроме титульной страницы).

НЕОБХОДИМО ЗАПОМНИТЬ. Все требования необходимо выполнить, но не перегрузить буклет оформлением.

Контрольная работа по теме «Технологии работы с графическими объектами. Подготовка презентаций для HR»

Студент готовит презентацию на тему буклета (см. создание документа в MS Word). Демонстрация и обсуждение готовых презентаций происходит в компьютерном классе. Время выступления – 5 мин.

Программный продукт сохраняется в виде файла на дискете, прилагается распечатка (4-6 слайдов на странице).

В презентации необходимо использовать:

1. правило 7х7 (не больше 7 строк и не больше 7 слов в строке);
2. простой текст;
3. маркированный текст;
4. диаграммы;
5. гиперссылки;
6. различные типы слайдов;
7. рисунки;
8. эффекты переходов;
9. анимацию;
10. анимацию с использованием эффектов перемещения;

При оценке докладов учитывается правильная речь.

Вопросы для самостоятельного изучения

Задание 1

1. Создать на Рабочем столе свою папку.
2. Используя ***Карточку Поиска*** КонсультантПЛЮС, найти информацию о гербе РФ.
3. При поиске использовать ***Тематику «Конституционный строй», текст – «герб РФ».***
4. Загрузить MS Word.
5. Скопировать заполненную Карточку Поиска КонсультантПЛЮС в окно Word. Сделать обрезку, убрав ненужные элементы.
6. Записать в столбик, какие ***элементы поиска*** существуют в КонсультантПлюсе размером

шрифта 16 и расположить Карточку Поиска в режиме обтекания «По контору», так, чтобы текст расположился слева, а рядом справа – карточка Поиска.

7. Элементы поиска оформить маркированным списком с изображением телефонной трубки (***Вставка – Символ***).

8. К одному из элементов поиска сделать сноску. В сноске указать для чего предназначен СПС КонсультантПлюс. Сноска должна быть оформлена в виде *.

9. Сохранить файл в свой папке на Рабочем столе.

Задание 2

1. (СПС «Гарант») Определить, кто обязан подавать декларацию по НДФЛ.

- В окне Базового поиска выбрать вкладку вида правовой информации ***Комментарии***.
- В окне Базового поиска ввести «***кто обязан подавать декларацию по ндфл***».

2. (СПС «Консультант Плюс») Определить, когда полицейский вправе требовать документы.

- Открыть Карточку поиска.
- В строке ***название документа*** ввести «Закон о полиции».
- В строке ***текст документа*** ввести «проверка документов».

3. (СПС «Консультант Плюс») Найти документ, в котором говорится о том, какие организации признаются налогоплательщиками водного налога.

- Открыть Карточку поиска.
- В строке текст документа ввести «налогоплательщиками водного налога».
- Установить расширенный поиск (***как словосочетание, точно как в запросе***).

4. (СПС «Консультант Плюс», ИБ «МоскваПроф») В Москве сравнительно недавно появилась «Карта учащегося». Найти документ, на основании которого она введена, и инструкцию по ее применению.

Задание 3

1. .Загрузить Yandex.ru.
2. Познакомиться с расширенным поиском.
3. Разобрать примеры, с использованием языка запросов.

Пример	Значение
«К нам на утренний рассол»	Слова идут подряд в точной форме
«Прибыл * посол»	Пропущено слово в цитате
полгорбушки & мосол	Слова в пределах одного предложения
снаряжайся && добудь	Слова в пределах одного документа
технический прогресс +антирес	Поиск документов, в которых обязательно встречается определённое слово
глухаря | куропатку | кого-нибудь	Поиск любого из слов
не сможешь << винить	Неранжирующее «и»: выражение после оператора не влияет на позицию документа в выдаче
я должен /2 казнить	Расстояние в пределах двух слов в любую сторону (то есть между заданными словами может встречаться одно слово)
государственное дело && /3 улавливаешь нить	Расстояние в 3 предложения в любую сторону
нешто я ~~ пойму	Исключение слова пойму из поиска
при моем /+2 уму	Расстояние в пределах двух слов в прямом порядке
чай ~ лаптем	Поиск предложения, где слово чай встречается без слова лаптем

щи /(-1 +2) хлебаю	Расстояние от одного слова в обратном порядке до двух слов в прямом
!тихий !Дон	Поиск документа, в котором есть слово тихий, начинающееся со строчной или заглавной буквы, или слово Дон, начинающееся с заглавной.
Получается && (+на | !мне)	Скобки формируют группы в сложных запросах
!!политика	Словарная форма слова
title☹в стране)	Поиск по заголовкам документов
url:ptici.narod.ru/ptici/kuropatka.htm	Поиск по URL
беспременно inurl:vojne	Поиск с учетом фрагмента URL
host:lib.ru	Поиск по хосту
site:http://www.lib.ru/PXESY/FILATOW	Поиск по всем поддоменам и страницам заданного сайта
mime:pdf	Поиск по одному типу файлов
lang:en	Поиск с ограничением по языку
Domain:ru	Поиск с ограничением по домену
date:200712	Поиск с ограничением по дате
date:20071215..20080101, date:>20091231	Поиск с ограничением по интервалу дат

Оценочные материалы промежуточной аттестации.

Формируемые компетенции с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК ОС – 5.1.	способность применять современные программные средства для решения управленческих задач

Этап освоения компетенции / Дескриптор	Показатель оценивания / Индикатор	Критерий оценивания
ОПК-5.1	Способен применить современные программные средства для получения, хранения, переработки и представления информации при решении управленческих задач	Низкий «неудовлетворительно/незачет» - компетенция не освоена или освоена в недостаточной мере. Студент не знает, либо знает на слабом уровне теоретический материал по дисциплине. Не владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы или называет неуверенно, с ошибками. Пороговый (базовый) «удовлетворительно/зачет» - компетенция

Этап освоения компетенции / Дескриптор	Показатель оценивания / Индикатор	Критерий оценивания
		освоена удовлетворительно, но достаточно. Студент освоил основную базу теоретических знаний. Владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Вопросы к зачету:

1. Структура персонального компьютера.
2. Устройства ввода – вывода ПК, характеристики.
3. Микропроцессор, основные характеристики.
4. Понятие термина «Информация», основные ее свойства.
5. Информационные ресурсы.
6. Понятие «информационного общества».
7. Негативные последствия информатизации общества.
8. Положительные стороны информатизация общества.
9. Информационные революции.
10. Иерархическая структура хранения информации на дисках.
11. Классификация программного обеспечения.
12. Назначение операционной системы MS Windows, ее структура для поддержки работы пользователя.
13. Рабочий стол. Панель задач.Структура окна MS Windows.
14. Типовые приложения MS Windows. Средства обработки текстов WordPad, Блокнот, графический редактор Paint, калькулятор.
15. Основные функции текстовых редакторов и текстовых процессоров. Назначение и функциональные особенности текстового процессора MS Word.
16. Основные функции текстового редактора MS Word, элементы главного окна программы MS Word.
17. Особенности режимов отображения документов MS Word на экране (Разметка страницы, Черновик, Структура).
18. Форматирование документов, операции над абзацами, работа со списками (виды списков).
19. Форматирование страниц и документа MS Word в целом. Вставка номеров страниц, добавление колонтитулов,
20. Использование закладок, включение в документ гиперссылок.
21. Создание таблиц в документе MS Word.
22. Вставка рисунков и файлов в документ.
23. Использование элементов рисования при создании документов.
24. Возможности программы MS PowerPoint. Режимы отображения работы с презентацией.
25. Добавление в презентацию объектов (рисунки, схемы, таблицы, диаграммы).
26. Настройка демонстрации анимации. Создание гиперссылок, добавление управляющих кнопок, настройка анимации.
27. Информационные технологии. Информационные системы.
28. История создания табличных процессоров. Область применения табличных процессоров.
29. Назначение и функциональные возможности табличного процессора MS Excel.

30. Структура электронной таблицы. Форматирование ячеек.

31. Модель ячейки.

32. Относительная и абсолютная адресация в ячейках.

33. Использование Мастера построения диаграмм. Правила внесения изменений в диаграммы.

34. Средства MS Excel для работы с данными. Сортировка данных.

35. Связывание листов в MS Excel. Консолидация данных.

36. Фильтрация (выборка) данных из списков. Автоматизация работы с данными в MS Excel. Вычисление промежуточных и общих итогов.

37. Организация работы с Мастером функций.

38. Построение тренда.

39. Решение задач с использованием Поиска решения.

40. Решение задач с использованием Подбора параметра.

41. Основы защиты информации. Методы защиты информации.

42. Компьютерные вирусы, классификация.

43. Накопители информации, основные характеристики.

44. Поколения ЭВМ.

45. Файлы, папки, ярлыки.

46. Использование информационных ресурсов сети Интернет для сбора и анализа данных

47. Методы создания, хранения информации и доступа к информационным ресурсам в локальных сетях

48. Услуги Интернет.

49. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» для HR.

50. Справочно-правовая система «Гарант» для HR.

51. Защита персональных данных.

Практические задания для зачета:

Задание 1.

Скопируйте текст в буфер обмена и поместите его в новый документ.
Отформатируйте фрагмент текста так, чтобы:
вид шрифта – Times New Roman;
размер шрифта – 12;
межстрочный интервал – полуторный;
выравнивание – по ширине страницы;
установите красную строку 1,5 см;
фамилии выделите курсивом;
первый абзац выделите рамкой и цветом;
исправьте ошибки, допущенные при наборе текста.

Фрагмент текста

Император Павел 1 возвел в княжеское достоинство пять фамилий: Безбородко, Ромодановских–Лодыжских, Лопухиных, князей Италийских графов Суворовых-Рымникских и Аргутинских - Долгоруковых. При Александре I три фамилии получили княжеский титул:Салтыковы - в 1814 г., Голенищевы - Кутузовы-в 1812 г., Барклай – де - Толли – в 1815 г.

Особенно много пожалований было при Николае 1.

Введение " Табели о рангах "явилось прогрессивной мерой , изменившей порядок замещения постов. Военная служба была отделена от гражданской и придворной, узаконено приобретение дворянства выслугой. Всякий солдат, дослужившийся до офицерского чина (XIV ранга) ,получал потомственное дворянство, передававшееся по наследству.

Создайте копию отформатированного текста (на третьей странице*).
Введите заголовок «Табели о рангах».
Поместите справа от текста на картинку из коллекции Microsoft Office.
Пронумеруйте страницы*.

Шкала оценивания

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

– обучающемуся выставляется оценка «не зачтено» если обучающийся набрал менее 50 баллов,

– оценка «зачтено» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

Методические материалы

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по подготовке к лекционным занятиям:

Занятия лекционного вида дают систематизированные знания о наиболее сложных и актуальных проблемах изучаемой дисциплины.

Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, обучающиеся должны внимательно воспринимать материал, подготовленный преподавателем, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета. Обучающиеся должны аккуратно вести конспект. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует в установленном порядке задать вопрос преподавателю. В процессе работы на лекции необходимо так же выполнять в конспектах модели изучаемого предмета (рисунки, схемы, чертежи и т.д.), которые использует преподаватель.

Самостоятельная подготовка обучающихся при подготовке к занятиям лекционного вида включает в себя:

- доработку конспекта лекции, которую желательно осуществлять в тот же день, пока материал еще легко воспроизводим в памяти (через 10 часов после лекции в памяти остается не более 30-40% материала). Необходимо прочитать записи, расшифровать сокращения, доработать схемы, рисунки, таблицы;
- повторение изученного на предыдущем занятии материала.

Методические указания по подготовке к опросу и тестированию:

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение основной/ дополнительной литературы в соответствии тематикой дисциплины.

Подготовка к тестированию требует от обучающихся тщательного изучения материала по теме или блоку тем, где акцент делается на изучение причинно-следственных связей, раскрытию природы явлений и событий, проблемных вопросов. Для подготовки необходима рабочая программа дисциплины с примерами тестов, учебно-методическим и информационным обеспечением.

Методические указания для обучающихся по выполнению контрольного задания:

Контрольные работы являются одной из основных форм текущего контроля преподавателем работы обучающегося и представляет собой решение конкретной задачи. Задача должна быть подготовлена согласно требованиям, указанным в условии задачи.

Методические указания по самостоятельной подготовке к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:

Занятия по дисциплине представлены следующими видами работ: лекциями, практическими занятиями, самостоятельной работой обучающихся.

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).

Список вопросов для самостоятельной подготовки к опросам по темам приведен в рабочей программе по дисциплине в п. 4.2.

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. *Гаврилов, М. В.* Информатика и информационные технологии : учебник для среднего профессионального образования / М. В. Гаврилов, В. А. Климов. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 355 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15930-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510331 (дата обращения: 19.03.2024).
2. Информационные технологии в юридической деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Д. Элькин [и др.] ; под редакцией В. Д. Элькина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 403 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5283-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/431764 (дата обращения: 19.03.2024).
3. Логинов В.Н. Информационные технологии управления: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2012.
4. Саак А.Э. Информационные технологии управления: учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2013.
5. Уткин, В. Б. Математика и информатика: Учебное пособие / Уткин В.Б., Балдин К.В., Рукосуев А.В., - 4-е изд. - Москва :Дашков и К, 2018. - 472 с.: ISBN 978-5-394-01925-8. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/305683 (дата обращения: 19.03.2024)
6. Форман Дж. Много цифр: анализ больших данных при помощи Excel. – М.: Альпина Паблишер, 2016.

6.2. Дополнительная литература

1. Исаев Г.Н. Информационные технологии: учебное пособие. – М.: Омега-Л, 2012. – 464 с.
2. Степанов А.Н. Информатика. Базовый курс: учебное пособие: допущено М-вом образования... – 6-е изд. – М.; СПб.: Питер, 2015. – 719 с.
3. Iyengar Kishen, Sweeney Jeffrey R., Montealegre Ramiro. Information technology use as a learning mechanism: the impact of it use on knowledge transfer effectiveness, absorptive capacity, and franchisee performance // MIS Quarterly. – Sep2015. – Vol. 39. – Issue 3. – P. 615-A5.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Гринберг, А. С. Информационные технологии управления: Учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 479 с.
2. Зегжда Д.П. Информационная безопасность. – М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2010. – 236 с.
3. Информатика и информационные технологии: учебное пособие/ под ред. Ю. Д. Романовой. – М.: Эксмо, 2011. – 703 с.
4. Макарова Н.В., Волков В.Б. Информатика: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2012. – 576 с.
5. Степанов А.Н. Информатика. Базовый курс для студентов гуманитарных специальностей высших учебных заведений. – СПб.: Питер, 2011. – 720 с.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (принят Государственной Думой 8.07.2006) № 149-ФЗ// «Российская газета» от 29.07.2006, № 165.
2. Распоряжение правительства России от 24 декабря 2013 года № 2506-р о концепции развития математического образования в Российской Федерации. //»Собрание законодательства РФ, 13.01.2014, № 2 (часть I) ст. 148.
3. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями).

6.5. Интернет-ресурсы

1. http://bankzadach.ru/ Банк задач.ru
2. http://www.nlr.ru/ – Российская национальная библиотека
3. https://нэб.рф/ – Национальная электронная библиотека

4. http://www.rsl.ru/ – Российская государственная библиотека
5. http://econom.nsc.ru/jep/ Виртуальная экономическая библиотека
6. http://www.searchengines.ru/ – Библиотека поисковых систем

6.6. Иные источники

1. Информатика и информационные технологии: учебное пособие/ под ред. Ю.А. Советов, Б. Я. Информационные технологии : учеб. для бакалавров. – М.: Юрайт, 2012. – 263 с.

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

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSB 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: http://lib.ranepa.ru/; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: http://grebennikon.ru/; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: http://e.lanbook.com; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: http://www.biblio-online.ru/; Электронно-библиотечная система ЭБС IPRBOOKS: http://iprbookshop.ru/.

Базы данных:

Bloomberg: http://www.bloomberg.com/

Компания "Emerging Markets Information Service" EMIS: http://www.securities.com

Информационный ресурс по мировой экономике компании International Monetary Fund (IMF) / Международного Валютного Фонда: http://www.elibrary.imf.org

Электронный ресурс Cbonds.ru: http://cbonds.ru/

Система профессионального анализа рынков и компаний «Спарк»: http://www.spark-interfax.ru/

***Информационные справочные системы*:**

1. Информационно-правовой портал «Консультант плюс» (правовая база данных). [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/
2. Информационно-правовой портал «Гарант» (правовая база данных). [Электронный ресурс]. – URL: http://www.garant.ru/
3. Научная библиотека РАНХиГС. URL: http://lib.ranepa.ru/;
4. Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp;
5. Национальная электронная библиотека. URL: http://rusneb.ru;
6. Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru;
7. Российская национальная библиотека. URL: http://nlr.ru/;
8. Электронная библиотека Grebennikon. URL: http://grebennikon.ru/;
9. Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: http://e.lanbook.com;
10. Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: http://www.biblio-online.ru/;
11. Электронно-библиотечная система IPRbooks. URL: http://www.iprbookshop.ru/.

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой на основе электронного (онлайн) курса

Б1.О.ДВ.01.01 Цифровое общество и управление цифровой репутацией
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Москва, Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.т.н., зав. кафедрой прикладных информационных технологий ИОН РАНХиГС — Голосов П.Е.

К.т.н., доцент кафедры прикладных информационных технологий ИОН РАНХиГС — Мосягин А.Б.

Заведующий кафедрой экономики и менеджмента, к.с.н., доцент — Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Цифровое общество и управление цифровой репутацией»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Цифровое общество и управление цифровой репутацией»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента. Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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……...7
4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине…….10
5.Методические материалы по освоению дисциплины……21
6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет…….23
6.1.Основная литература……...23
6.2.Дополнительная литература……...24
6.3.Нормативные правовые документы……..24
6.4.Интернет-ресурсы……...24
6.5.Иные источники ……..24
7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы…….25

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

Дисциплина Б1.О.ДВ.01.01 Цифровое общество и управление цифровой репутацией обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС – 2	Способность разрабатывать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС – 2.1	способность применять цифровые технологии для анализа и оценки ресурсов и ограничений проекта
ОПК ОС-6	способен осуществлять информационное и цифровое взаимодействие на основе безопасного использования информационно-коммуникативных технологий	ОПК ОС-6.1	формирование навыка использования цифровых технологий для взаимодействия с учетом их безопасности

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

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе цифровой культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	УК ОС – 2.1	на уровне знаний*:* • компьютерной грамотности и культуры использования цифровой информации, без которых невозможно формирование необходимого комплекса компетенций современного специалиста. • истории, места и роли информационных технологий в жизни общества и в профессиональной деятельности; • различий в информационных и компьютерных технологиях; • актуальных программных средств, принятые для осуществления делопроизводства; • методов работы с большими объемами информации; • методов работы с открытыми данными: государственных органов, коммерческих

		структур, отраслевых некоммерческих организаций; • основных методов и технологий анализа информационного поля.
		на уровне умений : • пользоваться компьютером для осуществления деловой коммуникации, подготовки документов разного рода (писем, таблиц, презентаций, баз данных); • решать повседневные информационные задачи (создания текстов, презентаций, таблиц, баз данных);
		на уровне навыков*:* • деловой коммуникации; • информационного поиска
	ОПК ОС-6.1	на уровне знаний*:* • знает информационные и цифровые технологии для осуществления взаимодействия во внутренней и внешней среде
		на уровне умений : • умеет пользоваться информационными и цифровыми технологиями для осуществления взаимодействия
		на уровне навыков*:* • владеет навыком выбора информационных и цифровых технологий для решения задач взаимодействия с учетом их безопасности

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 2 з.е., *54 астрономических часа, 72академических часа.*

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

✓ очная форма обучения –54 часа, в том числе:

– лекционные занятия – - -

– практические занятия – 12 часов

Самостоятельная работа студентов –42часа.

✓ очно-заочная форма обучения - 54часа, в том числе:

✓лекционные занятия – - -

✓практические занятия – 12 часов

✓Самостоятельная работа студентов –42часа.

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

-

✓ очная форма обучения – 72 часа, в том числе:

– лекционные занятия – -

– практические занятия –16 часов

Самостоятельная работа студентов – 56 часов.

✓ очно - заочная форма обучения - 72 часа, в том числе:

✓лекционные занятия – -

✓практические занятия –16 часов

✓Самостоятельная работа студентов – 56 часов.

- количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – *не предусмотрено*

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Б1.О.ДВ.01.01 Цифровое общество и управление цифровой репутацией; очная форма – 1 курс, 1 семестр; очно-заочная форма – 1 курс, 1 семестр;

– дисциплина опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области гуманитарных, общественных дисциплин, изученных студентами в период получения среднего общего образования;

- аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ темы	Наименование темы	Объем дисциплины (модуля), ак. час.				Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации 2
		Всего	Контактная работа		Самостоятельная работа	
			Л*	ПЗ*	СРО*	
Тема 1	Искусственный интеллект, машинное обучение и большие данные	4	1	-	3	Т
Тема 2	Цифровая экономика и современные технологические тренды. Цифровые платформы, сквозные технологии, цифровая трансформация бизнеса и новые рынки	4	1	-	3	Т
Тема 3	Интернет вещей и промышленный интернет вещей. Цифровые двойники и виртуальные профили	4	1	-	3	Т
Тема 4	Как спастись от киберугроз в новую эпоху? Вопросы информационной безопасности	4	1	-	3	Т
Тема 5	Введение в управление цифровой репутацией	4	1	-	3	Т
Тема 6	Информация в квантовом мире и будущее коммуникаций	4	1	-	3	Т
Тема 7	Криптовалюты, распределенные реестры и сохраненные процедуры (смарт-контракты)	4	1	-	3	Т
Тема 8	Виртуальная и дополненная реальность	3	1	-	2	Т
Тема 9	Гибкие методологии управления проектами	3	1	-	2	Т
Тема 10	Как создаются программы и что нужно, чтобы попасть в App Store или Google Play?	4	1	-	3	Т
Тема 11	Введение в искусственный интеллект	8	2	-	6	Т
Тема 12	Разработка разговорного чат-бота на DialogFlow	14	4	-	6	Т
Тема 13	Итоговое задание по чат-боту	10			24	ПЗ
Промежуточная аттестация		За				Зачет
Итого по дисциплине:		72/54	16/12		56/42	

** – формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), ПЗ (практическое задание)*

Очно-заочная форма обучения

№ темы	Наименование темы	Объем дисциплины (модуля), ак. час.				Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации 2
		Всего	Контактная работа		Самостоятельная работа	
			Л*	ПЗ*	СРО*	
Тема 1	Искусственный интеллект, машинное обучение и большие данные	4	1	-	3	Т
Тема 2	Цифровая экономика и современные технологические тренды. Цифровые платформы, сквозные технологии, цифровая трансформация бизнеса и новые рынки	4	1	-	3	Т
Тема 3	Интернет вещей и промышленный интернет вещей. Цифровые двойники и виртуальные профили	4	1	-	3	Т
Тема 4	Как спастись от киберугроз в новую эпоху? Вопросы информационной безопасности	4	1	-	3	Т
Тема 5	Введение в управление цифровой репутацией	4	1	-	3	Т
Тема 6	Информация в квантовом мире и будущее коммуникаций	4	1	-	3	Т
Тема 7	Криптовалюты, распределенные реестры и сохраненные процедуры (смарт-контракты)	4	1	-	3	Т
Тема 8	Виртуальная и дополненная реальность	3	1	-	2	Т
Тема 9	Гибкие методологии управления проектами	3	1	-	2	Т
Тема 10	Как создаются программы и что нужно, чтобы попасть в App Store или Google Play?	4	1	-	3	Т
Тема 11	Введение в искусственный интеллект	8	2	-	6	Т
Тема 12	Разработка разговорного чат-бота на DialogFlow	14	4	-	6	Т
Тема 13	Итоговое задание по чат-боту	10			24	ПЗ
Промежуточная аттестация		За				Зачет
Итого по дисциплине:		72/54	16/12		56/42	

** – формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), практическое задание (ПЗ)*

Содержание дисциплины

Тема 1. **Искусственный интеллект, машинное обучение и большие данные**

Общий обзор методов и технологий искусственного интеллекта. Далее в следующих видео я расскажу про машинное обучение, про гибридную парадигму построения искусственных интеллектуальных систем, про то, где можно использовать искусственный интеллект уже сегодня, про его применение в различных сферах жизни, а в последней лекции мы изучим некоторые мифы и факты об искусственном интеллекте.

Тема 2- Цифровая экономика и современные технологические тренды. Цифровые платформы, сквозные технологии, цифровая трансформация бизнеса и новые рынки

Цифровая экономика: обзор базовых понятий, концепций, ключевые составляющие цифровой экономики, ее важность для РФ. Способы реализации. Основные технологии.

Основные цифровые платформы, роль государства: трансформация продаж и услуг в цифровых платформах. Технология 5G: особенности и преимущества использования.

Тема 3. Интернет вещей и промышленный интернет вещей. Цифровые двойники и виртуальные профили

Технологическое лидерство, цифровизация экономики, основные платформы. Большие данные, нейротехнологии и искусственный интеллект. Системы распределенного реестра, квантовые технологии. Промышленный интернет вещей, компоненты робототехники и сенсорики. Технологии виртуальной и дополнительной реальностей.

Тема 4. Как спастись от киберугроз в новую эпоху? Вопросы информационной безопасности

Стандарты в области информационной безопасности. Триада информационной безопасности. Риски информационной безопасности. Развитие систем информационной безопасности. Технические средства защиты. Системы защиты облачных сервисов и электронной почты. Защита дополнительных корпоративных сервисов. Средства защиты системы контроля доступа пользователя. Системы контроля доступа устройств к сети. Репутационные сервисы и SIEM-системы. IT-активы, управление паролями. Рекомендации по личной безопасности в интернете.

Тема 5. Введение в управление цифровой репутацией

Понятие цифровой репутации, управление цифровой репутацией. Правила создания цифровой репутации, выполнение практических заданий по формированию цифровой репутации.

Тема 6. Информация в квантовом мире и будущее коммуникаций

Экономические процессы, сопровождающие первую и вторую квантовые революции. Понятия волновой и квантовой оптики. Квантовая криптография. Особенности реализации квантового компьютера. Использование квантовой криптографии в цифровой экономике.

Тема 7. Криптовалюты, распределенные реестры и сохраненные процедуры (смарт-контракты).

Понятие блокчейна, их разновидность. Устройство, формирование, реализация технологии блокчейна. Криптовалюта как основное применение блокчейна. Обзор Топ-5 криптовалют по капитализации. Смарт-контракты. Где можно использовать блокчейн уже сегодня.

Тема 8. Виртуальная и дополненная реальность

Обзор возможностей и различий AR и VR-технологий. Использование VR-технологии. Кейсы с использованием AR-технологии. Как создаются VR и AR-проекты. Способы дистрибуции проектов и перспективы развития технологий.

Тема 9. Гибкие методологии управления проектами

Гибкие методологии разработки ПО. Методология Scrum. Экстремальное программирование. Бережливое производство. Методология Канбан.

Тема 10. Как создаются программы и что нужно, чтобы попасть в App Store или Google Play?

Мобильные приложения. Проектирование интерфейсов мобильных приложений. Разработка мобильных приложений. Монетизация и мобильная аналитика. Продвижение мобильных приложений.

Тема 11. Введение в искусственный интеллект

Гибридная парадигма – «прорывная технология» искусственного интеллекта. Архитектура гибридной интеллектуальной системы. Основные элементы: аффекторы, подсистема управления, эффекторы. Агентный подход. Построение рациональных агентов. Получение «роевого интеллекта».

Автоматизация деловых процессов при помощи разговорного интерфейса и чат-ботов. Обработка естественного языка. Чат-боты. Первые разработки в области Искусственного Интеллекта. ELIZA, SHRDLU, PARRY, Jabberwocky, A.L.I.C.E., Siri, Alexa и Cortana. Задачи чат-ботов. Статистические методы распознавания. Применение формулы Байеса к последовательностям символов. Формальный метод. Использование нейронных сетей, нейросетевой подход. Метод семантической свёртки. Современные проблемы для чат-ботов.

Нейросетевая библиотека TensorFlow. Классификация. Функция активации ReLU. Скрытые слои нейронной сети. Наборы данных. Построение минимальной классифицирующей нейронной сети.

Тема 12. Разработка разговорного чат-бота на DialogFlow

Регистрация на DialogFlow. Создание агента и его настройка. Создание чат-бота. Разговорный чат-бот. Интеграция агента DialogFlow с чат-ботом в Telegram. Правила реагирования. Создание, поиск, редактирование. Тестирование чат-бота. Тренировка чат-бота на существующих диалогах. Назначение правил. Создание новых правил.

Тонкие настройки активации правил. Выключение правил. Машинное обучение против гибридной схемы. Расширенные функции в DialogFlow. Ограничения и минусы технологии. Работа с чат-ботами коллег. Написание отчёта о тестировании ботов.

Тема 13. Итоговое задание по чат-боту

Итоговое задание по чат-боту состоит из двух практических частей:
создание, настройка и публикация собственного бота;
оценивание ботов коллег.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины «Цифровое общество и управление деловой репутацией» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся[1]:

- при проведении занятий лекционного типа: тестирование теоретической подготовленности (с применением ДОТ в СДО) - https://lms.ranepa.ru
- при проведении занятий практического типа: практическое задание с применением ДОТ в СДО;
- при занятиях самостоятельной работой: самостоятельная работа обучающихся является одной из форм самообразования, роль преподавателя при этом заключается в оказании консультативной и направляющей помощи обучающемуся с применением ДОТ в СДО.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые тестовые задания по темам лекций

1. Как можно объективно убедиться в эффективности работы средства защиты?
   1) Проверить самостоятельно
   2) Проверить у специалистов

[1] *Разработчик программы самостоятельно выбирает форму заполнения пункта 1.1.*

3) Посмотреть отчет независимой испытательной лаборатории
4) Проверить наличие сертификата РСТ

2. Какие инструменты для повышения безопасности паролей рекомендуется использовать?
1) Программы управления паролями
2) Анализаторы исходного кода
3) Межсетевые экраны
4) “Песочница”

3. Канбан был изобретен:
1) В Корее
2) В Китае
3) В США
4) В Японии

4. Какое из положений верно для принципа итеративности:
1) С самого начала точно известно время разработки продукта и его стоимость
2) Разработка ведется короткими итерациями при наличии активной взаимосвязи с заказчиком
3) Соблюдения юридических договоренностей является первоочередным условием выполнения работ
4) Пользовательские истории не являются начальной информацией, на основании которой создается модуль

5. Парное программирование — это:
1) Программисты соревнуются друг с другом в скорости выполнения задачи
2) Два программиста вместе создают код на одном общем рабочем месте
3) Один программист заменяет другого при необходимости
4) Программисты совершают одинаковые действия на разных рабочих местах

6. Какие категории нарушителей наиболее актуальны при подключении домашнего компьютера проводом к сети Интернет через маршрутизатор провайдера?
1) Соседи
2) Внутренние нарушители
3) Спецслужбы
4) Внешние нарушители

7. Насколько быстро возможно взломать незащищенную и подключенную напрямую к сети Интернет информационную систему?
1) Взломать можно мгновенно
2) Взломать в принципе невозможно
3) Информационная система испытает атаки практически мгновенно и будет взломана в течение нескольких часов
4) Информационная система испытает взломы мгновенно, из них будет выбран наиболее подходящий

8. Как называется процедура проверки подлинности?
1) Дактилоскопия
2) Аутентификация
3) Шифрование
4) Идентификация

9. Назовите основополагающие элементы в структуре Scrum:

1) Согласование
2) Роли
3) Практики
4) Юридическая документация
5) Артефакты

10. К целям экстремального программирования относят:

1) Удовлетворение потребности пользователей
2) Выявление уровня квалификации команды разработчиков
3) Повышение доверия заказчика
4) Увеличение сроков разработки продукта

Типовые оценочные материалы по теме 2**:**

Тестирование по тематике:
Реализация продаж с использованием сетевых информационных технологий.
Виды цифровых платформ. Общая характеристика операций блокчейна.
Понятие криптовалют.
Виртуализация экономических процессов.
Стандарты обеспечения информационной безопасности.

Типовые оценочные материалы по теме 3**:**

Тестирование по тематике:

Как можно объективно убедиться в эффективности работы средства защиты?

1) Проверить самостоятельно
2) Проверить у специалистов
3) Посмотреть отчет независимой испытательной лаборатории
4) Проверить наличие сертификата РСТ

Типовые оценочные материалы по теме 4**:**

Тестирование по тематике:

Какие инструменты для повышения безопасности паролей рекомендуется использовать?

1) Программы управления паролями
2) Анализаторы исходного кода
3) Межсетевые экраны
4) “Песочница”

Типовые оценочные материалы по теме 5**:**

Тестирование по тематике:

Какое из положений верно для принципа итеративности:

1) С самого начала точно известно время разработки продукта и его стоимость
2) Разработка ведется короткими итерациями при наличии активной взаимосвязи с заказчиком
3) Соблюдения юридических договоренностей является первоочередным условием выполнения работ
4) Пользовательские истории не являются начальной информацией, на основании которой создается модуль

Типовые оценочные материалы по теме 6**:**

Тестирование по тематике:

1. Что такое новые финансовые структуры и при чем здесь цифровая репутация?

2. Почему во вселенной Стартрека отсутствуют деньги?
3. Что такое сетевая революция?
4. Назовите три закона роботехники для банковских роботов?
5. Эволюция цифровой эпохи: перечислите все этапы? В чем их различие.
6. Зачем мне рекомендовали к прочтению в данном курсе книгу, посвященную финтеху?
7. Как влияет развитие информационных технологий на рынки труда и профессиональные навыки?
8. Каковы кардинальные и системные изменения, которые вносят в нашу жизнь инновации в информационных технологиях?
9. Что такое Интернет вещей и экономика совместного потребления
10. Почему современному человеку невозможно уйти из Сети?

Типовые оценочные материалы по теме 7**:**

Тестирование по тематике:

1. В чем разница между понятиями репутация и цифровая репутация?
2. Как мы определяем «плохую» или «хорошую» цифровую репутацию?
3. Является ли выбранная Вами профессия сферой повышенных репутационных рисков? Если да, то почему?
4. Какие профессии не несут повышенных репутационных рисков? Назовите несколько. Объясните почему?
5. Соответствуете ли вы мнению окружающих о вас?
6. Есть ли у вас план, как управлять мнением окружающих о вас?
7. Есть ли у вас свой стиль\образ\бренд?
8. Что вредит тому образу, который сложился у окружающих о вас?
9. Что способствует хорошему мнению окружающих о вас?
10. Помогает ли вам мнение окружающих добиваться поставленных целей?

Типовые оценочные материалы по теме 8**:**

Тестирование по тематике:
Виды сетевых конфликтов.
Конфликты прямого и косвенного участия.
В чем отличия.

Типовые оценочные материалы по теме 9**:**

Тестирование по тематике:
Пирамида деловой репутации
Инструменты по оценке репутационного ущерба в Сети.
Рекомендации по теме «Личный опыт сетевого конфликта».

Типовые оценочные материалы по теме 10**:**

Тестирование по тематике:
Кибербуллинг как новое явление Интернет-пространства: причины.
Понятие.
Темпы распространения.
Последствия для жертвы.
Методы предупреждения/борьбы.
Почему нельзя участвовать, как это отражается на цифровой репутации.

Типовые оценочные материалы по теме 11**:**

Тестирование по тематике:

1. Какими свойствами характеризуется искусственная интеллектуальная система?

покорность и верность;
адекватность и непротиворечивость;
независимость и своеволие;
адаптивность и автономность;
последовательность и рациональность.

2. Какой основной негативный аспект восходящей парадигмы?

систему невозможно обучить;
за системой всегда должен следить человек;
система очень быстро скатывается в переобученность;
требуется гигантское количество вычислительных ресурсов для моделирования;
результаты работы системы практически невозможно объяснить.

3. Какая архитектура нейронной сети очень точно повторяет структуру зрительной коры млекопитающих?

генеративно-состязательные нейросети;
рекуррентные нейросети;
нейросети прямого распространения;
свёрточные нейросети;
нейросети с памятью.

Обоснуйте свою точку зрения.

Типовые оценочные материалы по теме 12**:**

Тестирование по тематике:

1. Исследования в области искусственного интеллекта.
2. Экспертные системы.
3. Свойства интеллектуальных систем.
4. Нейронные сети и машинное обучение.
5. Методы восходящей парадигмы.
6. Методы нисходящей парадигмы.
7. Интуитивный, логический и символьный подходы.
8. Структурный, эволюционный и квазибиологический подходы.
9. Генетический алгоритм.
10. Гибридная парадигма. Агентный подход.
11. Построение рациональных агентов.
12. Роевой интеллект.
13. Распознавание образов.
14. Машинное обучение.
15. Искусственные нейронные сети.
16. Обработка естественного языка.
17. Чат-боты, их функции.
18. Статистический метод. Цепи Маркова.
19. Формальный метод.
20. Семантическая свертка.
21. Нейросетевой библиотекой компании Google TensorFlow
22. DialogFlow.
23. Редактирование и тестирование чат-бота.
24. Тренировка агента на основе диалогов.
25. Сущности, параметры, переменные.

Типовое практическое задание по теме 13**:**

1. Создание, настройка, тестирование и публикация собственного бота.

В этой части задания предполагается работа вне системы дистанционного обучения, но результат – идентификатор чат-бота, публикуется в системе дистанционного обучения.

1.1. Создайте собственного бота. Вам в помощь материалы **Воркшоп 2.1, Воркшоп 2.2.**

1.2. Настройте и протестируйте чат-бота, используя материалы **Воркшоп 2.3, Воркшоп 2.4 и Воркшоп 2.6.**

Важно! Бот не должен раскрывать автора или какую-либо информацию о своем создателе.

1.3. Опубликуйте вашего чат-бота

Публикацию идентификатора бота необходимо произвести в системе дистанционного обучения, для этого:

✓ перейдите к элементу «Итоговое задание по курсу»;

✓ нажмите на ссылку **«Отправить работу»** или кнопку **«Начало подготовки вашей работы»**;

✓ в поле **«Название»** введите название (имя) вашего бота, в поле **«Содержимое работы»** – идентификатор бота. Например, если вашего бота зовут Мария, то в поле **«Название»** вам необходимо ввести имя бота – Мария, в поле **«Содержимое работы»** – идентификатор бота @mariya_bot.

✓ нажмите кнопку **«Сохранить»**.

2. Оценивание ботов коллег.

После того, как все обучающиеся на курсе опубликуют свои боты, все работы будут распределены для оценки. Каждую работу анонимно оценят 3 рецензента.

Оцените работы ваших коллег

Оцените работы однокурсников для этого в **«Итоговом задании по курсу»**:

✓ нажмите на кнопку **«Оценить»**, расположенную ниже работы, представленной на рецензию. В разделе **«Работы, представленные для оценивания»** видно только имя бота, идентификатор станет доступен после нажатия кнопки **«Оценить»**:

✓ оцените работу по каждому представленному критерию

Критерий 1. Узнайте у бота, на какую тему он общается.

Критерий 2. Протестируйте бота на самые общие фразы и вопросы типа приветствия и вопроса об имени/реквизитах автора.

Критерий 3. Примените к боту процедуру теста Тьюринга.

Критерий 4. Задайте боту не менее пяти вопросов по предметной области, о которой он заявил.

Критерий 5. Сформируйте для себя общее впечатление об адекватности ответов на вопросы, комфортности взаимодействия с данным ботом.

Каждый из пунктов потребует оценивания по шкале от **0 до 2**, иллюстрируя то, насколько похоже поведение бота на поведения человека:

«0» – бот некорректно (неадекватно) реагирует на вопрос;

«1» – бот на вопрос реагирует неоднозначно;

«2» – реакция бота адекватна и ожидаема.

Если наименование бота (или сам бот) раскрывает автора или какую-либо информацию о своем создателе, то такой бот не оценивается (эквивалентно оценке «0» за все вопросы)

✓ выставьте оценку от **0 до 2** по каждому представленному критерию, для этого в поле **«Оценка для критерия»** выберите нужное значение

✓ в поле **«Отзывы для автора»** напишите краткий отзыв о боте, подготовьте текстовый документ (формата .doc или .docx) с ответами бота по каждому критерию и прикрепите его к отзыву – перетаскиванием в поле для загрузки файлов

Шкала текущего контроля знаний		**Максимальный балл за выполнение**
Искусственный интеллект, машинное обучение и большие данные	Итоговый тест по теме 1	2
Цифровая экономика и современные технологические тренды. Цифровые платформы, сквозные технологии, цифровая трансформация бизнеса и новые рынки	Итоговый тест по теме 2	2
Интернет вещей и промышленный интернет вещей. Цифровые двойники и виртуальные профили	Итоговый тест по теме 3	2
Как спастись от киберугроз в новую эпоху? Вопросы информационной безопасности	Итоговый тест по теме 4	2
Введение в управление цифровой репутацией	Итоговый тест по теме 5	2
Информация в квантовом мире и будущее коммуникаций	Итоговый тест по теме 6	2
Криптовалюты, распределенные реестры и сохраненные процедуры (смарт-контракты)	Итоговый тест по теме 7	2
Виртуальная и дополненная реальность	Итоговый тест по теме 8	2
Гибкие методологии управления проектами	Итоговый тест по теме 9	2
Как создаются программы и что нужно, чтобы попасть в App Store или Google Play?	Итоговый тест по теме 10	2
Введение в искусственный интеллект	Итоговый тест по теме 11	10
Разработка разговорного чат-бота на DialogFlow	Итоговый тест по теме 12	10
Практическое задание по чат-боту	Практическое задание по теме 13	30
Итого		**70**

Каждый из тестов текущего контроля знаний, состоит из 20 вопросов, на выполнение каждого теста отводится 1 попытка с ограничением времени – 20 минут на попытку.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

При изучении дисциплины, обучающиеся в течение семестра прослушивают курс лекций, изучают видеоматериалы, проходят процесс текущей оценки знаний по теоретическим темам в СДО и сдают зачет.

Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС – 2	Способность разрабатывать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС – 2.1	способность применять цифровые технологии для анализа и оценки ресурсов и ограничений проекта
УК ОС – 2	Способность разрабатывать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС – 2.1	способность применять цифровые технологии для анализа и оценки ресурсов и ограничений проекта

Этап освоения компетенции / Дескриптор	Показатель оценивания / Индикатор	Критерий оценивания
УК ОС – 2.1 способность применять цифровые технологии для анализа и оценки ресурсов и ограничений проекта	Обосновывает необходимость ресурсов и выявляет ограничения проекта с применением цифровых технологий	Знает актуальные программные средства, принятые для осуществления делопроизводства; Знает методы работы с большими объемами информации; Знает методы работы с открытыми данными: государственных органов, коммерческих структур, отраслевых некоммерческих организаций; Знает основные методы и технологии анализа информационного поля.
ОПК ОС-6.1.	Владеет навыком использования цифровых технологий для взаимодействия с учетом их безопасности	Знает информационные и цифровые технологии для осуществления взаимодействия во внутренней и внешней среде; Умеет пользоваться информационными и цифровыми технологиями для осуществления взаимодействия; Владеет навыком выбора информационных и цифровых технологий для решения задач взаимодействия с учетом их безопасности

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде тестирования.

Типовой ИТОГОВЫЙ ТЕСТ по дисциплине

Управление цифровой репутацией – это значит:

А. работать с отзывами о бизнесе или персоне

Б. отслеживать и убирать из Сети негатив

В. вести активную рекламу бизнеса или персоны в Сети

Г. работать над формированием узнаваемого сетевого образа бизнеса или персоны

Верно ли утверждение, что цифровая репутация важна только для бизнеса, связанного с онлайн-продажами?

А. Верно Б. Неверно

3. Влияет ли цифровая репутация напрямую на прибыль бизнеса?

А. Да Б. Нет

В. Да, но при условии, что бизнес связан с онлайн-продажами

Г. Нет, прибыль зависит прежде всего от качества товаров\услуг

4. **Как можно оценить цифровую репутацию бизнеса или персоны?**

А. Ввести название компании или персоны в поисковую строку и посмотреть, есть ли в результатах выдачи негатив

Б. Заказать у специалистов аналитику упоминаний компании или персоны в Сети

В. Использовать автоматические системы мониторинга, такие как система «Медиалогия»

Г. Провести опрос в соцсетях

5. **В чем отличие OMR от SERM?**

А. Это разные аббревиатуры одного понятия, которое означает набор методов по выводу негатива о персоне или бизнесе из Сети

Б. SERM – это часть общей стратегии по управлению цифровой репутацией бизнеса или персоны

В. OMR – это часть работы SERM-специалиста

Г. OMR – это работа с контентом, а SERM – это работа с результатами поисковой выдачи

6. Как используется цифровая репутация бизнеса или персоны?

А. Цифровая репутация – это стартовый капитал для продвижения личного бренда или бизнеса

Б. Цифровая репутация – это резюме для трудоустройства на работу

В. Цифровая репутация – это визитная карточка компании или персоны для первого знакомства

Г. Все вышеперечисленное

Д. Ничего из вышеперечисленного

7. **Верно ли утверждение, что если у персоны или компании нет собственных площадок в Интернете, то заниматься управлением цифровой репутацией не требуется?**

А. Верно

Б. Неверно

8**. Сколько времени занимает создание цифровой репутации с нуля?**

А. от пары дней до пары месяцев в зависимости от того, как быстро будут готовы ваши собственные сетевые площадки в Сети

Б. минимум один год, необходимый для запуска и проведения эффективных рекламных кампаний в Сети по продвижению бизнеса или персоны

В. два-три года, чтобы у целевой аудитории сформировался хорошо узнаваемый позитивный сетевой образ бизнеса или персоны

Г. чем больше денег выделяется на рекламу в Сети, тем быстрее формируется цифровая репутация

9. **Можно ли удалить негатив из Сети?**

А. Можно, если докажете, что информация не соответствует действительности

Б. Можно попытаться, но надо иметь в виду, что Сеть помнит все

В. Полностью удалить нельзя, но можно скрыть

Г. Верно все вышеперечисленное

10. **Что такое «Эффект Стрейзанд»?**

А. Чем активнее пользователь пытается удалить информацию, тем большее распространение она получает в Сети

Б. Все фотографии знаменитостей, загруженные в Сеть, можно свободно использовать для собственных нужд

В. Нельзя загружать в Сеть фотографии домов без согласия их собственников

Г. Чем выше иск за моральный ущерб за несогласованное размещение личной информации в Сети, тем выше популярность этой информации

11. Сколько времени требуется, чтобы отработать негатив с упоминанием бизнеса или персоны?

А. 2–3 месяца

Б. зависит от количества негатива, который требуется нивелировать

В. 1–2 месяца

Г. 3–6 месяцев

Д. 2-3 дня, дальше работать не имеет смысла, негатив уже закрепился в связке с упоминанием персоны или бизнеса

12. Первый шаг при разработке стратегии управления репутацией – это…

А. Мониторинг

Б. Покупка отзывов

В. Запуск рекламы

Г. Создание бренда бизнеса или персоны

13. Большинство пользователей просматривают в результатах поисковой выдачи:

А. не дальше первых трех страниц (первые 30 результатов)

Б. не дальше первых двух страниц (первые 20 результатов)

В. не дальше первой страницы (первые 10 результатов)

Г. пока не найдут то, что ищут

14. Самая популярная поисковая система в России (в настоящее время) – это …

А. Google

Б. Яндекс

В. Rambler

Г. Mail.ru

15. В каких социальных сетях необходимо завести площадку для эффективного управления цифровой репутацией бизнеса или персоны в России?

А. ВКонтакте – самая массовая социальная сеть в России

Б. Фейсбук – в России рассматривается как площадка для бизнеса или формирования профессионального бренда

В. Инстаграм – самая популярная социальная сеть в России у аудитории от 16 до 24 лет

Г. Все вышеперечисленные площадки

Д. Все возможные социальные сети, кроме Одноклассников. Присутствие там только нанесёт вред вашей цифровой репутации

Е. Там, где будет максимальный отклик вашей целевой аудитории

16. Что такое целевая аудитория в Сети?

А. это аудитория потенциальных потребителей информации о конкретном цифровом объекте или субъекте

Б. это ближайший круг вашего сетевого общения, ограниченный теми пользователями, которые знают вас в реальной жизни

В. это аудитория форумов, групп в соцсетях и других сетевых площадок, где вы появляетесь чаще всего

17. Какова ваша потенциальная сетевая аудитория?

А. меньше 50 пользователей

Б. больше тысячи пользователей

В. больше нескольких тысяч пользователей

Д. 92,8 миллионов пользователей Рунета

Г. 4,5 миллиарда пользователей Сети

18. Максимальное доверие у целевой аудитории в Сети вызывают:

А. Видеоотзывы или видеообращения

Б. Информация с указанием авторства и ссылками на заслуживающие доверия источники

В. Много хороших текстовых отзывов на разных площадках с именем автора или ссылкой на его профиль в сети

Г. Качественные фотографии с хорошей обработкой

Д. Все вышеперечисленное

Г. Ничего из вышеперечисленного, только личные рекомендации френдов

19. Как распознать, что против бизнеса или персоны началась информационная атака?

А. на ваших площадках стали появляться негативные отзывы

Б. количество негатива в регулярных мониторингах упоминания вашего бизнеса или персоны превышает среднестатистические показатели на 15-20%

В. в течение пары часов на различных сетевых площадках появилось несколько десятков негативных упоминаний вашего бизнеса или персоны

Г. произошел резкий отток подписчиков и друзей с ваших сетевых площадок

20. Верно ли утверждение, что основные составляющие стратегии цифровой репутации одинаковы как для крупного бизнеса, так и для обычного пользователя Сети?

А. Верно

Б. Неверно

Шкала оценивания.

Шкала итоговой оценки за освоение дисциплины

Контрольные мероприятия	**Максимальный балл за выполнение**
Итоговые тесты по темам 1-12	40
Практическое задание по чат-боту	30
Итоговый тест	30

Преподавателю рекомендуется интегрировать данную оценку в балльно-рейтинговую систему оценивания дисциплины, согласно положению о БРС своего подразделения Академии. Итоговая оценка по дисциплине формируется путём сложения баллов, полученных за прохождение текущей аттестации по темам, и баллов, набранных за итоговое тестирование.

Критерии оценки на зачете

Баллы	Оценка	Требования к знаниям
0-40	«не зачтено»	Низкий «неудовлетворительно/незачет» - компетенция не освоена или освоена в недостаточной мере. Студент не знает, либо знает на слабом уровне теоретический материал по дисциплине. Не владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы или называет неуверенно, с ошибками.
41-100	«зачтено»	Пороговый (базовый) «удовлетворительно/зачет» - компетенция освоена удовлетворительно, но достаточно. Студент освоил основную базу теоретических знаний. Владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы.

5.Методические материалы по освоению дисциплины

Методические указания по самостоятельной работе

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом семинарского занятия, который отражает содержание предложенной темы, просмотра видеолекций, размещенных в ДОТ. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы семинара, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

В процессе подготовки к практическим занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

В процессе подготовки обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала.

Методические рекомендации по выполнению практического задания

Практическое задание – это конкретная практическая задача на компьютере, рассказывающая о той или иной ситуации, в которой зачастую заложена некая проблема.

Анализ ситуации целесообразно начинать с выявления признаков нарушений в поставленной проблеме;

Корректная остановка проблемы требует ясности, четкости, а главное четкости формулировки;

Успех в решении проблемы зависит от выработки различных способов действий в данной ситуации –альтернатив;

Необходимым условием для принятия окончательного решения является выявление вариантов решения проблемы – требований к содержанию альтернатив и их обоснование;

При выборе решения нужно опираться как на исторический анализ положительных и отрицательных последствий каждого, так и на анализ необходимости осуществления решений;

При составлении процедуры решения нужно ориентироваться на первоначальные цели и реальность ее воплощения.

На данном этапе после презентации решений во время общей дискуссии на практическом занятии можно рекомендовать обсудить 4 вопроса:

Почему ситуация выглядит как дилемма?

Кто принимал решения?

Какие варианты решения имели место?

Что надо было делать, какой инструментарий применить?

В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий

Курс содержит: анкетирование, видеолекции и тестирование.

Тестирование осуществляется с использованием дистанционных образовательных технологий. Студент самостоятельно выполняет задания к каждой теме. Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. Тестовой вопрос может подразумевать ответ в форме выбора одного правильного варианта ответа из множества предложенных вариантов, выбора нескольких правильных ответов из множества предложенных вариантов, вставки пропущенного слова в пустое поле.

Тесты составлены таким образом, что в каждом из них правильным является как один, так и несколько вариантов. На выполнение теста отводится ограниченное время. Как правило, время выполнения тестового задания определяется из расчета 30-45 секунд на один вопрос. После выполнения теста происходит автоматическая оценка выполнения. Количество попыток тестирования обучаемого не более 5, время выполнения тестового задания ограничено одним семестром. Результат отображается в личном кабинете обучающегося.

Для того чтобы выполнить элемент «***Видеолекции»***, необходимо:

1. Перейти к выполнению элемента, кликнув на название «***Видеолекции»***.

2. Просмотреть «***Видеолекцию»***. Данный элемент не требует оценки, поэтому при успешном выполнении статус элемента изменится с пустого квадрата на голубую галочку в квадрате.

Статус выполнения элемента курса отображается с правой стороны страницы напротив каждого элемента, требующего статус завершения:

- пустой квадрат - элемент требует выполнения;
- голубая галочка - элемент завершен, оценка не требуется;
- зеленая галочка - элемент завершен, требуется оценка;

- красный крестик - элемент не завершен.

Итоговое тестирование станет доступным после завершения всех элементов курса, расположенных выше.

Для того чтобы выполнить элемент ***Итоговое тестирование***, необходимо:

1. Перейти к выполнению элемента «***Итоговое тестирование»***, кликнув на название.
2. Нажать кнопку «***Начать тестирование»***.
3. Ответить на вопросы теста.
4. Нажать кнопку «***Закончить попытку»***.
5. Нажать кнопку «***Отправить все и завершить тест»***. Теперь попытка теста завершена.

Итоговое тестирование будет считаться завершенным, если статус выполнения изменится с пустого квадрата на зеленую галочку, так как данный элемент требует получения оценки. В противном случае квадрат останется пустым или появится красный крестик – это означает, что необходимо пройти тестирование еще раз.

После того, как Итоговое тестирование будет завершено, станет доступна Анкета удовлетворенности курсом. Ответив на вопросы анкеты, статус элемента изменится на голубую галочку.

Для успешного завершения курса необходимо получить положительный статус выполнения во всех элементах и заполнить Анкету удовлетворенности курсом.

Образовательные материалы открываются последовательно. Доступ к текущей аттестации по теме открывается после просмотра всех видеороликов данной темы.

После прохождения текущей аттестации по теме (тестирования) в независимости от набранных баллов студенту предоставляется доступ к материалам следующей темы.

После прохождения текущих аттестаций по всем темам курса в независимости от набранных баллов, но не ранее определенной даты (в соответствии с графиком учебного процесса), студенту предоставляется доступ к итоговому тестированию по дисциплине.

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература

1. Информатика и математика : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. М. Попов, В. Н. Сотников, Е. И. Нагаева, М. А. Зайцев ; под редакцией А. М. Попова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 484 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-08207-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511568 (дата обращения: 19.03.2024)

2. Б. Я. Советов, В. В. Цехановский, В. Д. Чертовской. Базы данных: теория и практика: Учебник для вузов.М.: Высшая школа,2016. http://biblio-online.ru/book/149B6F94-C061-4060-B255-E2DC8450CB08

3. Волков, М. А. Информационные технологии : учебное пособие / М. А. Волков. - Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2023. - 136 с. - ISBN 978-5-9729-1309-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2094390 (дата обращения: 19.03.2024)

6.2. Дополнительная литература

1. Изюмов А.А., Коцубинский В.П. Компьютерные технологии в науке и образовании: Учебное пособие.Томск: Эль Контент,2012. http://www.iprbookshop.ru/13885.html

2. Шарков Ф.И. Интерактивные электронные коммуникации: Возникновение "Четвертой волны".Москва: Дашков и К°,2015. http://www.iprbookshop.ru/14043.html

3. Мартемьянов Ю.Ф. Операционные системы. Концепции построения и обеспечения безопасности.Телеком,2011. http://www.iprbookshop.ru/12009.html

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Доктрина информационной безопасности Российской Федерации.
3. Федеральный закон Российской Федерации «Об информации, информационных технологиях и защите информации» №149-ФЗ от 27 июля 2006 года.
4. Федеральный закон от 4 июля 1996 г. «Об участии в международном информационном обмене».
5. ГОСТ 34.601-90. Информационная технология. Комплекс стандартов на автоматизированные системы. Автоматизированные системы. Стадии создания.
6. ГОСТ Р ИСО/МЭК 12207. Процессы жизненного цикла программных средств.
7. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих российской федерации и муниципальных служащих. (Одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол N 21).
8. Указ Президента РФ от 12.08.2002 N 885 (ред. от 16.07.2009) "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих».

6.4. Интернет-ресурсы

1. Медиология, Мониторинг СМИ и соцсетей, сайт информационной компании https://www.mlg.ru/-

***Информационные справочные системы*:**

1. Информационно-правовой портал «Консультант плюс» (правовая база данных). [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/
2. Информационно-правовой портал «Гарант» (правовая база данных). [Электронный ресурс]. – URL: http://www.garant.ru/
3. Научная библиотека РАНХиГС. URL: http://lib.ranepa.ru/;
4. Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp;
5. Национальная электронная библиотека. URL: http://rusneb.ru;
6. Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru;
7. Российская национальная библиотека. URL: http://nlr.ru/;
8. Электронная библиотека Grebennikon. URL: http://grebennikon.ru/;
9. Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: http://e.lanbook.com;
10. Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: http://www.biblio-online.ru/;
11. Электронно-библиотечная система IPRbooks. URL: http://www.iprbookshop.ru/.

6.5. Иные источники

1. Индикаторы информационного общества: статистический сборник. М., Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2011.

2. Lev Manovich Software Takes Command (International Texts in Critical Media Aesthetics), 2013

3. Бондаренко В.М. Прогнозирование будущего сквозь призму новой методологии познания или прогнозировать будущее можно только из будущего! Глава 6 в книге Прогнозирование будущего: новая парадигма». Фетисов Г.Г., Бондаренко В.М. (ред.) / М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2008. С. 220-270

4. Бондаренко В.М. Мировоззренческий подход к формированию, развитию и реализации «Цифровой экономики» // Современные ИТ и ИТ-образование, - 2017, - № 1, - С.237-251.

5. Скинер К. Цифровой человек. Четвертая революция в истории человечества, которая затронет каждого. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 304 с.

6. Шваб К.Четвертая промышленная революция. – М.: «Эксмо», 2016 — (Top Business Awards) – 138 с.

7. Пратик Д. Искусственный интеллект с примерами на Python / Джоши Пратик -.: Пер. с англ. – М.: Изд. дом “Вильямс”, 2019. – 450 с.

8. Бостром Н., Грэм-Каминг Д. Искусственный интеллект / Ник Бостром, Джон Грэм-Каминг – Пер. с сангл. – М.: Изд-во: «Аст», 2019 – 350 с.

9. Люгер, Д.Ф. Искусственный интеллект: стратегии и методы решения сложных проблем / Д.Ф. Люгер. – 4-е изд.: Пер. с англ. – М.: Изд. дом “Вильямс”, 2003. – 865 с.

10. Рассел, С. Искусственный интеллект: современный подход (AIMA) / С. Рассел, П. Норвиг – 2-е изд.: Пер. с англ. – М.: Изд. дом “Вильямс”, 2005. – 1424 с.

11. Erik Qualman, What Happens in Vegas Stays on YouTube, Cambridge, MA, 2014

12. Скинер К. Цифровой человек. Четвертая революция в истории человечества, которая затронет каждого. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 304 с.

13. Welsh-language Technology and Digital Media Action Plan. Cardiff: Llywodraeth Cymru Welsh Government, 2013.

14. Девятков, В.В. Системы искусственного интеллекта: учеб. пособие для вузов / В.В. Девятков. – М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2001. – 352 с.

15. Гаврилов, А.В. Системы искусственного интеллекта: учеб. пособие: в 2-х ч. / А.В. Гаврилов. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2001.

16. Смолин, Д.В. Введение в искусственный интеллект: конспект лекций / Д.В. Смолин – М.: ФИЗМАТЛИТ, 2004. – 208 с.

17. Потапов, А.С. Распознавание образов и машинное восприятие: общий подход на основе принципа минимальной длины описания / А.С. Потапов. – СПб.: Политехника, 2007. – 548 с.

18. Назаров, А.В. Нейросетевые алгоритмы прогнозирования и оптимизации систем / А.В. Назаров, А.И. Лоскутов. – СПб.: Наука и Техника, 2003. – 384 с.

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

Для проведения лекционных, семинарских занятий групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы по дисциплине необходимо следующее

***материально-техническое обеспечение*:**

- программы, обеспечивающие навигацию в сети Интернет: «Google chrome»;
- программы, демонстрации видео материалов: проигрыватель «Windows Media»;
- программы для демонстрации и создания презентаций: «Microsoft Power Point».

Все виды занятий, контроль и самостоятельная работа проводятся с использованием ДОТ. Лекционные материалы, практические задания, материалы для самостоятельной работы, средства текущего контроля и промежуточной аттестации размещены в СДО: https://lms.ranepa.ru

Для работы в СДО РАНХиГС необходимо следующее

1. Авторизоваться на сайте СДО https://lms.ranepa.ru
   *(Авторизацию нужно провести с использованием **СВОЕЙ учетной записи РАНХиГС**.*
   В качестве логина используется префикс корпоративной электронной почты);
2. По электронной почте Вы получите информацию о предоставлении доступа к курсу в системе дистанционного обучения РАНХиГС.

(Для просмотра содержимого курса, доступ к которому Вам предоставлен, достаточно:

- *перейти на сайт https://lms.ranepa.ru;*
- *авторизоваться, используя данные своей учетной записи;*

выбрать курс, кликнув на его название).

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой на основе электронного (онлайн) курса

Б1.О.ДВ.01.02 Цифровое общество, введение в искусственный интеллект и разговорные боты
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Москва, Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.т.н., зав. кафедрой прикладных информационных технологий ИОН РАНХиГС — Голосов П.Е.

К.т.н., доцент кафедры прикладных информационных технологий ИОН РАНХиГС — Мосягин А.Б.

Заведующий кафедрой экономики и менеджмента, к.с.н., доцент — Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Б1.О.ДВ.01.02 Цифровое общество, введение в искусственный интеллект и разговорные боты»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины Б***1.О.ДВ.01.02 «Цифровое общество, введение в искусственный интеллект и разговорные боты»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента. Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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……...6

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине…….10

5.Методические материалы по освоению дисциплины ……...20

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет…….....23

6.1.Основная литература……...23

6.2 Дополнительная литература……...23

6.3. Нормативные правовые документы…….23

6.4. Интернет-ресурсы……..24

6.5. Иные источники…….24

7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……25

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

Дисциплина Б1.О.ДВ.01.02 Цифровое общество, введение в искусственный интеллект и разговорные боты
обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС – 2	Способность разрабатывать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС – 2.1	Способность применять цифровые технологии для анализа и оценки ресурсов и ограничений проекта
ОПК ОС-6	способен осуществлять информационное и цифровое взаимодействие на основе безопасного использования информационно-коммуникативных технологий	ОПК ОС-6.1	формирование навыка использования цифровых технологий для взаимодействия с учетом их безопасности

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

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе цифровой культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной	УК ОС – 2.1	на уровне знаний*:* • компьютерной грамотности и культуры использования цифровой информации, без которых невозможно формирование необходимого комплекса компетенций современного специалиста. • истории, места и роли информационных технологий в жизни общества и в профессиональной деятельности; • различий в информационных и компьютерных технологиях; • актуальных программных средств, принятые для осуществления делопроизводства; • методов работы с большими объемами

безопасности		информации; • методов работы с открытыми данными: государственных органов, коммерческих структур, отраслевых некоммерческих организаций; • основных методов и технологий анализа информационного поля. •
		на уровне умений : • пользоваться компьютером для осуществления деловой коммуникации, подготовки документов разного рода (писем, таблиц, презентаций, баз данных); • решать повседневные информационные задачи (создания текстов, презентаций, таблиц, баз данных);
		на уровне навыков*:* • деловой коммуникации; • информационного поиска
	ОПК ОС-6.1	на уровне знаний*:* знает информационные и цифровые технологии для осуществления взаимодействия во внутренней и внешней среде на уровне умений : умеет пользоваться информационными и цифровыми технологиями для осуществления взаимодействия на уровне навыков*:* владеет навыком выбора информационных и цифровых технологий для решения задач взаимодействия с учетом их безопасности

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 2 з.е., *54 астрономический часа, 72академических часа.*

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

✓ очная форма обучения –54 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 12 часов
– практические занятия –
Самостоятельная работа студентов –42 часа.
✓ очно-заочная форма обучения - 54часа, в том числе:
– лекционные занятия –
– практические занятия – 12 часов
Самостоятельная работа студентов – 42 часа.

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

✓ очная форма обучения – 72 часа, в том числе:

– лекционные занятия – 16 часов

– практические занятия –

Самостоятельная работа студентов – 56 часов.

✓ очно - заочная форма обучения - 72 часа, в том числе:

– лекционные занятия – 16 часов

– практические занятия –

Самостоятельная работа студентов – 56 часов.

- количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – *не предусмотрено*

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Б1.О.ДВ.01.02 Цифровое общество, введение в искусственный интеллект и разговорные боты ; очная форма – 1 курс, 1 семестр; очно-заочная форма – 1 курс, 1 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 – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ темы	Наименование темы	Объем дисциплины (модуля), ак. час.				Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации 2
		Всего	Контактная работа		Самостоятельная работа	
			Л*	ПЗ*	СРО*	
Тема 1	Искусственный интеллект, машинное обучение и большие данные	4	1	-	3	Т
Тема 2	Цифровая экономика и современные технологические тренды. Цифровые платформы, сквозные технологии, цифровая трансформация бизнеса и новые рынки	4	1	-	3	Т
Тема 3	Интернет вещей и промышленный интернет вещей. Цифровые двойники и виртуальные профили	4	1	-	3	Т
Тема 4	Как спастись от киберугроз в новую эпоху? Вопросы информационной безопасности	4	1	-	3	Т
Тема 5	Введение в управление цифровой	4	1	-	3	Т

	репутацией					
Тема 6	Информация в квантовом мире и будущее коммуникаций	4	1	-	3	Т
Тема 7	Криптовалюты, распределенные реестры и сохраненные процедуры (смарт-контракты)	4	1	-	3	Т
Тема 8	Виртуальная и дополненная реальность	3	1	-	2	Т
Тема 9	Гибкие методологии управления проектами	3	1	-	2	Т
Тема 10	Как создаются программы и что нужно, чтобы попасть в App Store или Google Play?	4	1	-	3	Т
Тема 11	Введение в искусственный интеллект	8	2	-	6	Т
Тема 12	Разработка разговорного чат-бота на DialogFlow	14	4	-	6	Т
Тема 13	Итоговое задание по чат-боту	10			24	ПЗ
Промежуточная аттестация		За				Зачет
Итого по дисциплине:		72/54	16/12		56/42	

** – формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), практическое задание (ПЗ)*

Очно-заочная форма обучения

№ темы	Наименование темы	Объем дисциплины (модуля), ак. час.				Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации 2
		Всего	Контактная работа		Самостоятельная работа	
			Л*	ПЗ*	СРО*	
Тема 1	Искусственный интеллект, машинное обучение и большие данные	4	1	-	3	Т
Тема 2	Цифровая экономика и современные технологические тренды. Цифровые платформы, сквозные технологии, цифровая трансформация бизнеса и новые рынки	4	1	-	3	Т
Тема 3	Интернет вещей и промышленный интернет вещей. Цифровые двойники и виртуальные профили	4	1	-	3	Т
Тема 4	Как спастись от киберугроз в новую эпоху? Вопросы информационной безопасности	4	1	-	3	Т
Тема 5	Введение в управление цифровой репутацией	4	1	-	3	Т

Тема 6	Информация в квантовом мире и будущее коммуникаций	4	1	-	3	Т
Тема 7	Криптовалюты, распределенные реестры и сохраненные процедуры (смарт-контракты)	4	1	-	3	Т
Тема 8	Виртуальная и дополненная реальность	3	1	-	2	Т
Тема 9	Гибкие методологии управления проектами	3	1	-	2	Т
Тема 10	Как создаются программы и что нужно, чтобы попасть в App Store или Google Play?	4	1	-	3	Т
Тема 11	Введение в искусственный интеллект	8	2	-	6	Т
Тема 12	Разработка разговорного чат-бота на DialogFlow	14	4	-	6	Т
Тема 13	Итоговое задание по чат-боту	10			24	ПЗ
Промежуточная аттестация		За				Зачет
Итого по дисциплине:		72/54	16/12		56/42	

** – формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), практическое задание (ПЗ)*

Содержание дисциплины

Тема 1- **Искусственный интеллект, машинное обучение и большие данные**

Общий обзор методов и технологий искусственного интеллекта. Далее в следующих видео я расскажу про машинное обучение, про гибридную парадигму построения искусственных интеллектуальных систем, про то, где можно использовать искусственный интеллект уже сегодня, про его применение в различных сферах жизни, а в последней лекции мы изучим некоторые мифы и факты об искусственном интеллекте.

Тема 2- Цифровая экономика и современные технологические тренды. Цифровые платформы, сквозные технологии, цифровая трансформация бизнеса и новые рынки

Цифровая экономика: обзор базовых понятий, концепций, ключевые составляющие цифровой экономики, ее важность для РФ. Способы реализации. Основные технологии.

Основные цифровые платформы, роль государства: трансформация продаж и услуг в цифровых платформах. Технология 5G: особенности и преимущества использования.

Тема 3. Интернет вещей и промышленный интернет вещей. Цифровые двойники и виртуальные профили

Технологическое лидерство, цифровизация экономики, основные платформы. Большие данные, нейротехнологии и искусственный интеллект. Системы распределенного реестра, квантовые технологии. Промышленный интернет вещей, компоненты робототехники и сенсорики. Технологии виртуальной и дополнительной реальностей.

Тема 4. Как спастись от киберугроз в новую эпоху? Вопросы информационной безопасности

Стандарты в области информационной безопасности. Триада информационной безопасности. Риски информационной безопасности. Развитие систем информационной безопасности. Технические средства защиты. Системы защиты облачных сервисов и электронной почты. Защита дополнительных корпоративных сервисов. Средства защиты системы контроля доступа пользователя. Системы контроля доступа устройств к сети.

Репутационные сервисы и SIEM-системы. IT-активы, управление паролями. Рекомендации по личной безопасности в интернете.

Тема 5. Введение в управление цифровой репутацией

Понятие цифровой репутации, управление цифровой репутацией. Правила создания цифровой репутации, выполнение практических заданий по формированию цифровой репутации.

Тема 6. Информация в квантовом мире и будущее коммуникаций

Экономические процессы, сопровождающие первую и вторую квантовые революции. Понятия волновой и квантовой оптики. Квантовая криптография. Особенности реализации квантового компьютера. Использование квантовой криптографии в цифровой экономике.

Тема 7. Криптовалюты, распределенные реестры и сохраненные процедуры (смарт-контракты).

Понятие блокчейна, их разновидность. Устройство, формирование, реализация технологии блокчейна. Криптовалюта как основное применение блокчейна. Обзор Топ-5 криптовалют по капитализации. Смарт-контракты. Где можно использовать блокчейн уже сегодня.

Тема 8. Виртуальная и дополненная реальность

Обзор возможностей и различий AR и VR-технологий. Использование VR-технологии. Кейсы с использованием AR-технологии. Как создаются VR и AR-проекты. Способы дистрибуции проектов и перспективы развития технологий.

Тема 9. Гибкие методологии управления проектами

Гибкие методологии разработки ПО. Методология Scrum. Экстремальное программирование. Бережливое производство. Методология Канбан.

Тема 10. Как создаются программы и что нужно, чтобы попасть в App Store или Google Play?

Мобильные приложения. Проектирование интерфейсов мобильных приложений. Разработка мобильных приложений. Монетизация и мобильная аналитика. Продвижение мобильных приложений.

Тема 11. Введение в искусственный интеллект

Гибридная парадигма – «прорывная технология» искусственного интеллекта. Архитектура гибридной интеллектуальной системы. Основные элементы: аффекторы, подсистема управления, эффекторы. Агентный подход. Построение рациональных агентов. Получение «роевого интеллекта».

Автоматизация деловых процессов при помощи разговорного интерфейса и чат-ботов. Обработка естественного языка. Чат-боты. Первые разработки в области Искусственного Интеллекта. ELIZA, SHRDLU, PARRY, Jabberwocky, A.L.I.C.E., Siri, Alexa и Cortana. Задачи чат-ботов. Статистические методы распознавания. Применение формулы Байеса к последовательностям символов. Формальный метод. Использование нейронных сетей, нейросетевой подход. Метод семантической свёртки. Современные проблемы для чат-ботов.

Нейросетевая библиотека TensorFlow. Классификация. Функция активации ReLU. Скрытые слои нейронной сети. Наборы данных. Построение минимальной классифицирующей нейронной сети.

Тема 12. Разработка разговорного чат-бота на DialogFlow

Регистрация на DialogFlow. Создание агента и его настройка. Создание чат-бота. Разговорный чат-бот. Интеграция агента DialogFlow с чат-ботом в Telegram. Правила реагирования. Создание, поиск, редактирование. Тестирование чат-бота. Тренировка чат-бота на существующих диалогах. Назначение правил. Создание новых правил.

Тонкие настройки активации правил. Выключение правил. Машинное обучение против гибридной схемы. Расширенные функции в DialogFlow. Ограничения и минусы технологии. Работа с чат-ботами коллег. Написание отчёта о тестировании ботов.

Тема 13. Итоговое задание по чат-боту

Итоговое задание по чат-боту состоит из двух практических частей:

создание, настройка и публикация собственного бота;
оценивание ботов коллег.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины «Цифровое общество, введение в искусственный интеллект и разговорные боты» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся[1]:

- при проведении занятий лекционного типа: тестирование теоретической подготовленности (с применением ДОТ в СДО) - https://lms.ranepa.ru
- при проведении занятий практического типа: практическое задание с применением ДОТ в СДО;
- при занятиях самостоятельной работой: самостоятельная работа обучающихся является одной из форм самообразования, роль преподавателя при этом заключается в оказании консультативной и направляющей помощи обучающемуся с применением ДОТ в СДО.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые тестовые задания по темам лекций

1. Как можно объективно убедиться в эффективности работы средства защиты?
   1) Проверить самостоятельно
   2) Проверить у специалистов
   3) Посмотреть отчет независимой испытательной лаборатории
   4) Проверить наличие сертификата РСТ

2. Какие инструменты для повышения безопасности паролей рекомендуется использовать?
   1) Программы управления паролями
   2) Анализаторы исходного кода
   3) Межсетевые экраны
   4) “Песочница”

3. Канбан был изобретен:
   1) В Корее
   2) В Китае
   3) В США
   4) В Японии

4. Какое из положений верно для принципа итеративности:
   1) С самого начала точно известно время разработки продукта и его стоимость
   2) Разработка ведется короткими итерациями при наличии активной взаимосвязи с заказчиком
   3) Соблюдения юридических договоренностей является первоочередным условием выполнения работ
   4) Пользовательские истории не являются начальной информацией, на основании которой создается модуль

5. Парное программирование — это:

[1] *Разработчик программы самостоятельно выбирает форму заполнения пункта 1.1.*

1) Программисты соревнуются друг с другом в скорости выполнения задачи
2) Два программиста вместе создают код на одном общем рабочем месте
3) Один программист заменяет другого при необходимости
4) Программисты совершают одинаковые действия на разных рабочих местах

6. Какие категории нарушителей наиболее актуальны при подключении домашнего компьютера проводом к сети Интернет через маршрутизатор провайдера?
1) Соседи
2) Внутренние нарушители
3) Спецслужбы
4) Внешние нарушители

7. Насколько быстро возможно взломать незащищенную и подключенную напрямую к сети Интернет информационную систему?
1) Взломать можно мгновенно
2) Взломать в принципе невозможно
3) Информационная система испытает атаки практически мгновенно и будет взломана в течение нескольких часов
4) Информационная система испытает взломы мгновенно, из них будет выбран наиболее подходящий

8. Как называется процедура проверки подлинности?
1) Дактилоскопия
2) Аутентификация
3) Шифрование
4) Идентификация

9. Назовите основополагающие элементы в структуре Scrum:
1) Согласование
2) Роли
3) Практики
4) Юридическая документация
5) Артефакты

10. К целям экстремального программирования относят:
1) Удовлетворение потребности пользователей
2) Выявление уровня квалификации команды разработчиков
3) Повышение доверия заказчика
4) Увеличение сроков разработки продукта

Типовые оценочные материалы по теме 2**:**

Тестирование по тематике:
Реализация продаж с использованием сетевых информационных технологий.
Виды цифровых платформ. Общая характеристика операций блокчейна.
Понятие криптовалют.
Виртуализация экономических процессов.
Стандарты обеспечения информационной безопасности.

Типовые оценочные материалы по теме 3**:**

Тестирование по тематике:
Как можно объективно убедиться в эффективности работы средства защиты?

1) Проверить самостоятельно
2) Проверить у специалистов
3) Посмотреть отчет независимой испытательной лаборатории
4) Проверить наличие сертификата РСТ

Типовые оценочные материалы по теме 4**:**

Тестирование по тематике:

Какие инструменты для повышения безопасности паролей рекомендуется использовать?

1) Программы управления паролями
2) Анализаторы исходного кода
3) Межсетевые экраны
4) “Песочница”

Типовые оценочные материалы по теме 5**:**

Тестирование по тематике:

Какое из положений верно для принципа итеративности:

1) С самого начала точно известно время разработки продукта и его стоимость
2) Разработка ведется короткими итерациями при наличии активной взаимосвязи с заказчиком
3) Соблюдения юридических договоренностей является первоочередным условием выполнения работ
4) Пользовательские истории не являются начальной информацией, на основании которой создается модуль

Типовые оценочные материалы по теме 6**:**

Тестирование по тематике:

1. Что такое новые финансовые структуры и при чем здесь цифровая репутация?
2. Почему во вселенной Стартрека отсутствуют деньги?
3. Что такое сетевая революция?
4. Назовите три закона роботехники для банковских роботов?
5. Эволюция цифровой эпохи: перечислите все этапы? В чем их различие.
6. Зачем мне рекомендовали к прочтению в данном курсе книгу, посвященную финтеху?
7. Как влияет развитие информационных технологий на рынки труда и профессиональные навыки?
8. Каковы кардинальные и системные изменения, которые вносят в нашу жизнь инновации в информационных технологиях?
9. Что такое Интернет вещей и экономика совместного потребления
10. Почему современному человеку невозможно уйти из Сети?

Типовые оценочные материалы по теме 7**:**

Тестирование по тематике:

1. В чем разница между понятиями репутация и цифровая репутация?
2. Как мы определяем «плохую» или «хорошую» цифровую репутацию?
3. Является ли выбранная Вами профессия сферой повышенных репутационных рисков? Если да, то почему?
4. Какие профессии не несут повышенных репутационных рисков? Назовите несколько. Объясните почему?
5. Соответствуете ли вы мнению окружающих о вас?
6. Есть ли у вас план, как управлять мнением окружающих о вас?

7. Есть ли у вас свой стиль\образ\бренд?
8. Что вредит тому образу, который сложился у окружающих о вас?
9. Что способствует хорошему мнению окружающих о вас?
10. Помогает ли вам мнение окружающих добиваться поставленных целей?

Типовые оценочные материалы по теме 8**:**
Тестирование по тематике:
Виды сетевых конфликтов.
Конфликты прямого и косвенного участия.
В чем отличия.

Типовые оценочные материалы по теме 9**:**
Тестирование по тематике:
Пирамида деловой репутации
Инструменты по оценке репутационного ущерба в Сети.
Рекомендации по теме «Личный опыт сетевого конфликта».

Типовые оценочные материалы по теме 10**:**
Тестирование по тематике:
Кибербуллинг как новое явление Интернет-пространства: причины.
Понятие.
Темпы распространения.
Последствия для жертвы.
Методы предупреждения/борьбы.
Почему нельзя участвовать, как это отражается на цифровой репутации.

Типовые оценочные материалы по теме 11**:**
Тестирование по тематике:
1. Какими свойствами характеризуется искусственная интеллектуальная система?

покорность и верность;
адекватность и непротиворечивость;
независимость и своеволие;
адаптивность и автономность;
последовательность и рациональность.

2. Какой основной негативный аспект восходящей парадигмы?

систему невозможно обучить;
за системой всегда должен следить человек;
система очень быстро скатывается в переобученность;
требуется гигантское количество вычислительных ресурсов для моделирования;
результаты работы системы практически невозможно объяснить.

3. Какая архитектура нейронной сети очень точно повторяет структуру зрительной коры млекопитающих?

генеративно-состязательные нейросети;
рекуррентные нейросети;
нейросети прямого распространения;
свёрточные нейросети;
нейросети с памятью.
Обоснуйте свою точку зрения.

Типовые оценочные материалы по теме 12**:**

Тестирование по тематике:

1. Исследования в области искусственного интеллекта.
2. Экспертные системы.
3. Свойства интеллектуальных систем.
4. Нейронные сети и машинное обучение.
5. Методы восходящей парадигмы.
6. Методы нисходящей парадигмы.
7. Интуитивный, логический и символьный подходы.
8. Структурный, эволюционный и квазибиологический подходы.
9. Генетический алгоритм.
10. Гибридная парадигма. Агентный подход.
11. Построение рациональных агентов.
12. Роевой интеллект.
13. Распознавание образов.
14. Машинное обучение.
15. Искусственные нейронные сети.
16. Обработка естественного языка.
17. Чат-боты, их функции.
18. Статистический метод. Цепи Маркова.
19. Формальный метод.
20. Семантическая свертка.
21. Нейросетевой библиотекой компании Google TensorFlow
22. DialogFlow.
23. Редактирование и тестирование чат-бота.
24. Тренировка агента на основе диалогов.
25. Сущности, параметры, переменные.

Типовое практическое задание по теме 13**:**

1. Создание, настройка, тестирование и публикация собственного бота.

В этой части задания предполагается работа вне системы дистанционного обучения, но результат – идентификатор чат-бота, публикуется в системе дистанционного обучения.

1.1. Создайте собственного бота. Вам в помощь материалы **Воркшоп 2.1, Воркшоп 2.2.**

1.2. Настройте и протестируйте чат-бота, используя материалы **Воркшоп 2.3, Воркшоп 2.4 и Воркшоп 2.6.**

Важно! Бот не должен раскрывать автора или какую-либо информацию о своем создателе.

1.3. Опубликуйте вашего чат-бота

Публикацию идентификатора бота необходимо произвести в системе дистанционного обучения, для этого:

✓ перейдите к элементу «Итоговое задание по курсу»;

✓ нажмите на ссылку **«Отправить работу»** или кнопку **«Начало подготовки вашей работы»**;

✓ в поле **«Название»** введите название (имя) вашего бота, в поле **«Содержимое работы»** – идентификатор бота. Например, если вашего бота зовут Мария, то в поле **«Название»** вам необходимо ввести имя бота – Мария, в поле **«Содержимое работы»** – идентификатор бота @mariya_bot.

✓ нажмите кнопку **«Сохранить»**.

2. Оценивание ботов коллег.

После того, как все обучающиеся на курсе опубликуют свои боты, все работы будут распределены для оценки. Каждую работу анонимно оценят 3 рецензента.

Оцените работы ваших коллег

Оцените работы однокурсников для этого в **«Итоговом задании по курсу»**:

✓ нажмите на кнопку **«Оценить»**, расположенную ниже работы, представленной на рецензию. В разделе **«Работы, представленные для оценивания»** видно только имя бота, идентификатор станет доступен после нажатия кнопки **«Оценить»**:

✓ оцените работу по каждому представленному критерию

Критерий 1. Узнайте у бота, на какую тему он общается.

Критерий 2. Протестируйте бота на самые общие фразы и вопросы типа приветствия и вопроса об имени/реквизитах автора.

Критерий 3. Примените к боту процедуру теста Тьюринга.

Критерий 4. Задайте боту не менее пяти вопросов по предметной области, о которой он заявил.

Критерий 5. Сформируйте для себя общее впечатление об адекватности ответов на вопросы, комфортности взаимодействия с данным ботом.

Каждый из пунктов потребует оценивания по шкале от **0 до 2**, иллюстрируя то, насколько похоже поведение бота на поведения человека:

«0» – бот некорректно (неадекватно) реагирует на вопрос;

«1» – бот на вопрос реагирует неоднозначно;

«2» – реакция бота адекватна и ожидаема.

Если наименование бота (или сам бот) раскрывает автора или какую-либо информацию о своем создателе, то такой бот не оценивается (эквивалентно оценке «0» за все вопросы)

✓ выставьте оценку от **0 до 2** по каждому представленному критерию, для этого в поле **«Оценка для критерия»** выберите нужное значение

✓ в поле **«Отзывы для автора»** напишите краткий отзыв о боте, подготовьте текстовый документ (формата .doc или .docx) с ответами бота по каждому критерию и прикрепите его к отзыву – перетаскиванием в поле для загрузки файлов

Шкала текущего контроля знаний		**Максимальный балл за выполнение**
Искусственный интеллект, машинное обучение и большие данные	Итоговый тест по теме 1	2
Цифровая экономика и современные технологические тренды. Цифровые платформы, сквозные технологии, цифровая трансформация бизнеса и новые рынки	Итоговый тест по теме 2	2
Интернет вещей и промышленный интернет вещей. Цифровые двойники и виртуальные профили	Итоговый тест по теме 3	2
Как спастись от киберугроз в новую эпоху? Вопросы информационной безопасности	Итоговый тест по теме 4	2
Введение в управление цифровой репутацией	Итоговый тест по теме 5	2
Информация в квантовом мире и будущее коммуникаций	Итоговый тест по теме 6	2
Криптовалюты, распределенные реестры и сохраненные процедуры (смарт-контракты)	Итоговый тест по теме 7	2

Виртуальная и дополненная реальность	Итоговый тест по теме 8	2
Гибкие методологии управления проектами	Итоговый тест по теме 9	2
Как создаются программы и что нужно, чтобы попасть в App Store или Google Play?	Итоговый тест по теме 10	2
Введение в искусственный интеллект	Итоговый тест по теме 11	10
Разработка разговорного чат-бота на DialogFlow	Итоговый тест по теме 12	10
Практическое задание по чат-боту	Практическое задание по теме 13	30
Итого		**70**

Каждый из тестов текущего контроля знаний, состоит из 20 вопросов, на выполнение каждого теста отводится 1 попытка с ограничением времени – 20 минут на попытку.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

При изучении дисциплины, обучающиеся в течение семестра прослушивают курс лекций, изучают видеоматериалы, проходят процесс текущей оценки знаний по теоретическим темам в СДО и сдают зачет.

Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС – 2	Способность разрабатывать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС – 2.1	способность применять цифровые технологии для анализа и оценки ресурсов и ограничений проекта
УК ОС – 2	Способность разрабатывать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС – 2.1	способность применять цифровые технологии для анализа и оценки ресурсов и ограничений проекта

Этап освоения компетенции / Дескриптор	Показатель оценивания / Индикатор	Критерий оценивания
УК ОС – 2.1 способность применять цифровые технологии для анализа и оценки ресурсов и ограничений проекта	Обосновывает необходимость ресурсов и выявляет ограничения проекта с применением цифровых технологий	Знает актуальные программные средства, принятые для осуществления делопроизводства; Знает методы работы с большими объемами информации; Знает методы работы с открытыми данными: государственных органов, коммерческих структур, отраслевых некоммерческих организаций; Знает основные методы и технологии

Этап освоения компетенции / Дескриптор	Показатель оценивания / Индикатор	Критерий оценивания
		анализа информационного поля.
ОПК ОС-6.1.	Владеет навыком использования цифровых технологий для взаимодействия с учетом их безопасности	Знает информационные и цифровые технологии для осуществления взаимодействия во внутренней и внешней среде; Умеет пользоваться информационными и цифровыми технологиями для осуществления взаимодействия; Владеет навыком выбора информационных и цифровых технологий для решения задач взаимодействия с учетом их безопасности

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде тестирования.

Типовой ИТОГОВЫЙ ТЕСТ по дисциплине

Управление цифровой репутацией – это значит:

А. работать с отзывами о бизнесе или персоне

Б. отслеживать и убирать из Сети негатив

В. вести активную рекламу бизнеса или персоны в Сети

Г. работать над формированием узнаваемого сетевого образа бизнеса или персоны

Верно ли утверждение, что цифровая репутация важна только для бизнеса, связанного с онлайн-продажами?

А. Верно Б. Неверно

3. Влияет ли цифровая репутация напрямую на прибыль бизнеса?

А. Да Б. Нет

В. Да, но при условии, что бизнес связан с онлайн-продажами

Г. Нет, прибыль зависит прежде всего от качества товаров\услуг

4. **Как можно оценить цифровую репутацию бизнеса или персоны?**

А. Ввести название компании или персоны в поисковую строку и посмотреть, есть ли в результатах выдачи негатив

Б. Заказать у специалистов аналитику упоминаний компании или персоны в Сети

В. Использовать автоматические системы мониторинга, такие как система «Медиалогия»

Г. Провести опрос в соцсетях

5. **В чем отличие OMR от SERM?**

А. Это разные аббревиатуры одного понятия, которое означает набор методов по выводу негатива о персоне или бизнесе из Сети

Б. SERM – это часть общей стратегии по управлению цифровой репутацией бизнеса или персоны

В. OMR – это часть работы SERM-специалиста

Г. OMR – это работа с контентом, а SERM – это работа с результатами поисковой выдачи

6. Как используется цифровая репутация бизнеса или персоны?

А. Цифровая репутация – это стартовый капитал для продвижения личного бренда или бизнеса

Б. Цифровая репутация – это резюме для трудоустройства на работу

В. Цифровая репутация – это визитная карточка компании или персоны для первого знакомства

Г. Все вышеперечисленное

Д. Ничего из вышеперечисленного

7. **Верно ли утверждение, что если у персоны или компании нет собственных площадок в Интернете, то заниматься управлением цифровой репутацией не требуется?**

А. Верно

Б. Неверно

8**. Сколько времени занимает создание цифровой репутации с нуля?**

А. от пары дней до пары месяцев в зависимости от того, как быстро будут готовы ваши собственные сетевые площадки в Сети

Б. минимум один год, необходимый для запуска и проведения эффективных рекламных кампаний в Сети по продвижению бизнеса или персоны

В. два-три года, чтобы у целевой аудитории сформировался хорошо узнаваемый позитивный сетевой образ бизнеса или персоны

Г. чем больше денег выделяется на рекламу в Сети, тем быстрее формируется цифровая репутация

9. **Можно ли удалить негатив из Сети?**

А. Можно, если докажете, что информация не соответствует действительности

Б. Можно попытаться, но надо иметь в виду, что Сеть помнит все

В. Полностью удалить нельзя, но можно скрыть

Г. Верно все вышеперечисленное

10. **Что такое «Эффект Стрейзанд»?**

А. Чем активнее пользователь пытается удалить информацию, тем большее распространение она получает в Сети

Б. Все фотографии знаменитостей, загруженные в Сеть, можно свободно использовать для собственных нужд

В. Нельзя загружать в Сеть фотографии домов без согласия их собственников

Г. Чем выше иск за моральный ущерб за несогласованное размещение личной информации в Сети, тем выше популярность этой информации

11. Сколько времени требуется, чтобы отработать негатив с упоминанием бизнеса или персоны?

А. 2–3 месяца

Б. зависит от количества негатива, который требуется нивелировать

В. 1–2 месяца

Г. 3–6 месяцев

Д. 2-3 дня, дальше работать не имеет смысла, негатив уже закрепился в связке с упоминанием персоны или бизнеса

12. Первый шаг при разработке стратегии управления репутацией – это…

А. Мониторинг

Б. Покупка отзывов

В. Запуск рекламы

Г. Создание бренда бизнеса или персоны

13. Большинство пользователей просматривают в результатах поисковой выдачи:

А. не дальше первых трех страниц (первые 30 результатов)

Б. не дальше первых двух страниц (первые 20 результатов)

В. не дальше первой страницы (первые 10 результатов)

Г. пока не найдут то, что ищут

14. Самая популярная поисковая система в России (в настоящее время) – это …

А. Google

Б. Яндекс

В. Rambler

Г. Mail.ru

15. В каких социальных сетях необходимо завести площадку для эффективного управления цифровой репутацией бизнеса или персоны в России?

А. ВКонтакте – самая массовая социальная сеть в России

Б. Фейсбук – в России рассматривается как площадка для бизнеса или формирования профессионального бренда

В. Инстаграм – самая популярная социальная сеть в России у аудитории от 16 до 24 лет

Г. Все вышеперечисленные площадки

Д. Все возможные социальные сети, кроме Одноклассников. Присутствие там только нанесёт вред вашей цифровой репутации

Е. Там, где будет максимальный отклик вашей целевой аудитории

16. Что такое целевая аудитория в Сети?

А. это аудитория потенциальных потребителей информации о конкретном цифровом объекте или субъекте

Б. это ближайший круг вашего сетевого общения, ограниченный теми пользователями, которые знают вас в реальной жизни

В. это аудитория форумов, групп в соцсетях и других сетевых площадок, где вы появляетесь чаще всего

17. Какова ваша потенциальная сетевая аудитория?

А. меньше 50 пользователей

Б. больше тысячи пользователей

В. больше нескольких тысяч пользователей

Д. 92,8 миллионов пользователей Рунета

Г. 4,5 миллиарда пользователей Сети

18. Максимальное доверие у целевой аудитории в Сети вызывают:

А. Видеоотзывы или видеообращения

Б. Информация с указанием авторства и ссылками на заслуживающие доверия источники

В. Много хороших текстовых отзывов на разных площадках с именем автора или ссылкой на его профиль в сети

Г. Качественные фотографии с хорошей обработкой

Д. Все вышеперечисленное

Г. Ничего из вышеперечисленного, только личные рекомендации френдов

19. Как распознать, что против бизнеса или персоны началась информационная атака?

А. на ваших площадках стали появляться негативные отзывы

Б. количество негатива в регулярных мониторингах упоминания вашего бизнеса или персоны превышает среднестатистические показатели на 15-20%

В. в течение пары часов на различных сетевых площадках появилось несколько десятков негативных упоминаний вашего бизнеса или персоны

Г. произошел резкий отток подписчиков и друзей с ваших сетевых площадок

20. Верно ли утверждение, что основные составляющие стратегии цифровой репутации одинаковы как для крупного бизнеса, так и для обычного пользователя Сети?

А. Верно

Б. Неверно

Шкала оценивания.

Шкала итоговой оценки за освоение дисциплины

Контрольные мероприятия	Максимальный балл за выполнение
Итоговые тесты по темам 1-12	40
Практическое задание по чат-боту	30
Итоговый тест	30

Преподавателю рекомендуется интегрировать данную оценку в балльно-рейтинговую систему оценивания дисциплины, согласно положению о БРС своего подразделения Академии. Итоговая оценка по дисциплине формируется путём сложения баллов, полученных за прохождение текущей аттестации по темам, и баллов, набранных за итоговое тестирование.

Критерии оценки на зачете

Баллы	Оценка	Требования к знаниям
0-40	«не зачтено»	Низкий «неудовлетворительно/незачет» - компетенция не освоена или освоена в недостаточной мере. Студент не знает, либо знает на слабом уровне теоретический материал по дисциплине. Не владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы или называет неуверенно, с ошибками.
41-100	«зачтено»	Пороговый (базовый) «удовлетворительно/зачет» - компетенция освоена удовлетворительно, но достаточно. Студент освоил основную базу теоретических знаний. Владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы.

5.Методические материалы по освоению дисциплины

Методические указания по самостоятельной работе

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом семинарского занятия, который отражает содержание предложенной темы, просмотра видеолекций, размещенных в ДОТ. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно). Все

новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы семинара, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

В процессе подготовки к практическим занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

В процессе подготовки обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала.

Методические рекомендации по выполнению практического задания

Практическое задание – это конкретная практическая задача на компьютере, рассказывающая о той или иной ситуации, в которой зачастую заложена некая проблема.

Анализ ситуации целесообразно начинать с выявления признаков нарушений в поставленной проблеме;

Корректная остановка проблемы требует ясности, четкости, а главное четкости формулировки;

Успех в решении проблемы зависит от выработки различных способов действий в данной ситуации –альтернатив;

Необходимым условием для принятия окончательного решения является выявление вариантов решения проблемы – требований к содержанию альтернатив и их обоснование;

При выборе решения нужно опираться как на исторический анализ положительных и отрицательных последствий каждого, так и на анализ необходимости осуществления решений;

При составлении процедуры решения нужно ориентироваться на первоначальные цели и реальность ее воплощения.

На данном этапе после презентации решений во время общей дискуссии на практическом занятии можно рекомендовать обсудить 4 вопроса:

Почему ситуация выглядит как дилемма?

Кто принимал решения?

Какие варианты решения имели место?

Что надо было делать, какой инструментарий применить?

В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать

процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий

Курс содержит: анкетирование, видеолекции и тестирование.

Тестирование осуществляется с использованием дистанционных образовательных технологий. Студент самостоятельно выполняет задания к каждой теме. Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. Тестовой вопрос может подразумевать ответ в форме выбора одного правильного варианта ответа из множества предложенных вариантов, выбора нескольких правильных ответов из множества предложенных вариантов, вставки пропущенного слова в пустое поле.

Тесты составлены таким образом, что в каждом из них правильным является как один, так и несколько вариантов. На выполнение теста отводится ограниченное время. Как правило, время выполнения тестового задания определяется из расчета 30-45 секунд на один вопрос. После выполнения теста происходит автоматическая оценка выполнения. Количество попыток тестирования обучаемого не более 5, время выполнения тестового задания ограничено одним семестром. Результат отображается в личном кабинете обучающегося.

Для того чтобы выполнить элемент «***Видеолекции»***, необходимо:

1. Перейти к выполнению элемента, кликнув на название «***Видеолекции»***.

2. Просмотреть «***Видеолекцию»***. Данный элемент не требует оценки, поэтому при успешном выполнении статус элемента изменится с пустого квадрата на голубую галочку в квадрате.

Статус выполнения элемента курса отображается с правой стороны страницы напротив каждого элемента, требующего статус завершения:

- пустой квадрат - элемент требует выполнения;
- голубая галочка - элемент завершен, оценка не требуется;
- зеленая галочка - элемент завершен, требуется оценка;
- красный крестик - элемент не завершен.

Итоговое тестирование станет доступным после завершения всех элементов курса, расположенных выше.

Для того чтобы выполнить элемент ***Итоговое тестирование***, необходимо:

1. Перейти к выполнению элемента «***Итоговое тестирование»***, кликнув на название.

2. Нажать кнопку «***Начать тестирование»***.

3. Ответить на вопросы теста.

4. Нажать кнопку «***Закончить попытку»***.

5. Нажать кнопку «***Отправить все и завершить тест»***. Теперь попытка теста завершена.

Итоговое тестирование будет считаться завершенным, если статус выполнения изменится с пустого квадрата на зеленую галочку, так как данный элемент требует получения оценки. В противном случае квадрат останется пустым или появится красный крестик – это означает, что необходимо пройти тестирование еще раз.

После того, как Итоговое тестирование будет завершено, станет доступна Анкета удовлетворенности курсом. Ответив на вопросы анкеты, статус элемента изменится на голубую галочку.

Для успешного завершения курса необходимо получить положительный статус выполнения во всех элементах и заполнить Анкету удовлетворенности курсом.

Образовательные материалы открываются последовательно. Доступ к текущей аттестации по теме открывается после просмотра всех видеороликов данной темы.

После прохождения текущей аттестации по теме (тестирования) в независимости от набранных баллов студенту предоставляется доступ к материалам следующей темы.

После прохождения текущих аттестаций по всем темам курса в независимости от набранных баллов, но не ранее определенной даты (в соответствии с графиком учебного процесса), студенту предоставляется доступ к итоговому тестированию по дисциплине.

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература

1. Информатика и математика : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. М. Попов, В. Н. Сотников, Е. И. Нагаева, М. А. Зайцев ; под редакцией А. М. Попова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 484 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-08207-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511568 (дата обращения: 19.03.2024)

2. Б. Я. Советов, В. В. Цехановский, В. Д. Чертовской. Базы данных: теория и практика: Учебник для вузов.М.: Высшая школа,2016. http://biblio-online.ru/book/149B6F94-C061-4060-B255-E2DC8450CB08

3. Волков, М. А. Информационные технологии : учебное пособие / М. А. Волков. - Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2023. - 136 с. - ISBN 978-5-9729-1309-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2094390 (дата обращения: 19.03.2024)

6.2. Дополнительная литература

1. Изюмов А.А., Коцубинский В.П. Компьютерные технологии в науке и образовании: Учебное пособие.Томск: Эль Контент,2012. http://www.iprbookshop.ru/13885.html
2. Шарков Ф.И. Интерактивные электронные коммуникации: Возникновение "Четвертой волны".Москва: Дашков и К°,2015. http://www.iprbookshop.ru/14043.html
3. Мартемьянов Ю.Ф. Операционные системы. Концепции построения и обеспечения безопасности.Телеком,2011. http://www.iprbookshop.ru/12009.html

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Доктрина информационной безопасности Российской Федерации.
3. Федеральный закон Российской Федерации «Об информации, информационных технологиях и защите информации» №149-ФЗ от 27 июля 2006 года.
4. Федеральный закон от 4 июля 1996 г. «Об участии в международном информационном обмене».
5. ГОСТ 34.601-90. Информационная технология. Комплекс стандартов на автоматизированные системы. Автоматизированные системы. Стадии создания.
6. ГОСТ Р ИСО/МЭК 12207. Процессы жизненного цикла программных средств.
7. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих российской федерации и муниципальных служащих. (Одобрен решением

президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол N 21).

8. Указ Президента РФ от 12.08.2002 N 885 (ред. от 16.07.2009) "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих».

6.4. Интернет-ресурсы

1. Медиология, Мониторинг СМИ и соцсетей, сайт информационной компании https://www.mlg.ru/-

***Информационные справочные системы*:**

1. Информационно-правовой портал «Консультант плюс» (правовая база данных). [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/
2. Информационно-правовой портал «Гарант» (правовая база данных). [Электронный ресурс]. – URL: http://www.garant.ru/
3. Научная библиотека РАНХиГС. URL: http://lib.ranepa.ru/;
4. Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp;
5. Национальная электронная библиотека. URL: http://rusneb.ru;
6. Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru;
7. Российская национальная библиотека. URL: http://nlr.ru/;
8. Электронная библиотека Grebennikon. URL: http://grebennikon.ru/;
9. Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: http://e.lanbook.com;
10. Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: http://www.biblio-online.ru/;
11. Электронно-библиотечная система IPRbooks. URL: http://www.iprbookshop.ru/.

6.5. Иные источники

1. Индикаторы информационного общества: статистический сборник. М., Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2011.
2. Lev Manovich Software Takes Command (International Texts in Critical Media Aesthetics), 2013
3. Бондаренко В.М. Прогнозирование будущего сквозь призму новой методологии познания или прогнозировать будущее можно только из будущего! Глава 6 в книге Прогнозирование будущего: новая парадигма». Фетисов Г.Г., Бондаренко В.М. (ред.) / М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2008. С. 220-270
4. Бондаренко В.М. Мировоззренческий подход к формированию, развитию и реализации «Цифровой экономики» // Современные ИТ и ИТ-образование, - 2017, - № 1, - С.237-251.
5. Скинер К. Цифровой человек. Четвертая революция в истории человечества, которая затронет каждого. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 304 с.
6. Шваб К.Четвертая промышленная революция. – М.: «Эксмо», 2016 — (Top Business Awards) – 138 с.
7. Пратик Д. Искусственный интеллект с примерами на Python / Джоши Пратик -.: Пер. с англ. – М.: Изд. дом “Вильямс”, 2019. – 450 с.
8. Бостром Н., Грэм-Каминг Д. Искусственный интеллект / Ник Бостром, Джон Грэм-Каминг – Пер. с сангл. – М.: Изд-во: «Аст», 2019 – 350 с.
9. Люгер, Д.Ф. Искусственный интеллект: стратегии и методы решения сложных проблем / Д.Ф. Люгер. – 4-е изд.: Пер. с англ. – М.: Изд. дом “Вильямс”, 2003. – 865 с.
10. Рассел, С. Искусственный интеллект: современный подход (AIMA) / С. Рассел, П. Норвиг – 2-е изд.: Пер. с англ. – М.: Изд. дом “Вильямс”, 2005. – 1424 с.

11. Erik Qualman, What Happens in Vegas Stays on YouTube, Cambridge, MA, 2014
12. Скинер К. Цифровой человек. Четвертая революция в истории человечества, которая затронет каждого. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 304 с.
13. Welsh-language Technology and Digital Media Action Plan. Cardiff: Llywodraeth Cymru Welsh Government, 2013.
14. Девятков, В.В. Системы искусственного интеллекта: учеб. пособие для вузов / В.В. Девятков. – М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2001. – 352 с.
15. Гаврилов, А.В. Системы искусственного интеллекта: учеб. пособие: в 2-х ч. / А.В. Гаврилов. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2001.
16. Смолин, Д.В. Введение в искусственный интеллект: конспект лекций / Д.В. Смолин – М.: ФИЗМАТЛИТ, 2004. – 208 с.
17. Потапов, А.С. Распознавание образов и машинное восприятие: общий подход на основе принципа минимальной длины описания / А.С. Потапов. – СПб.: Политехника, 2007. – 548 с.
18. Назаров, А.В. Нейросетевые алгоритмы прогнозирования и оптимизации систем / А.В. Назаров, А.И. Лоскутов. – СПб.: Наука и Техника, 2003. – 384 с.

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

Для проведения лекционных, семинарских занятий групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы по дисциплине необходимо следующее

***материально-техническое обеспечение*:**

- программы, обеспечивающие навигацию в сети Интернет: «Google chrome»;
- программы, демонстрации видео материалов: проигрыватель «Windows Media»;
- программы для демонстрации и создания презентаций: «Microsoft Power Point».

Все виды занятий, контроль и самостоятельная работа проводятся с использованием ДОТ. Лекционные материалы, практические задания, материалы для самостоятельной работы, средства текущего контроля и промежуточной аттестации размещены в СДО: https://lms.ranepa.ru

Для работы в СДО РАНХиГС необходимо следующее

1. Авторизоваться на сайте СДО https://lms.ranepa.ru
   *(Авторизацию нужно провести с использованием **СВОЕЙ учетной записи РАНХиГС**.
   В качестве логина используется префикс корпоративной электронной почты*);
2. По электронной почте Вы получите информацию о предоставлении доступа к курсу в системе дистанционного обучения РАНХиГС.

(Для просмотра содержимого курса, доступ к которому Вам предоставлен, достаточно:

- *перейти на сайт* https://lms.ranepa.ru*;*
- *авторизоваться, используя данные своей учетной записи;*

выбрать курс, кликнув на его название).

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.
_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой с применением электронного (онлайн) курса

Б1.В.01 Элективные курсы по физической культуре и спорту: футбол
код и наименование РПД
38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности
очная форма обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Москва - Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)-составитель(и):

кандидат психологических наук, доцент
кафедры физического воспитания и
здоровья РАХИиГС Е. Г. Сайганова

Кураторы программы дисциплины:

доктор культурологии, профессор,
заместитель начальника отдела
основных и дополнительных
образовательных программ Учебно-
методического управления РАНХиГС И. И. Лисович

кандидат исторических наук, доцент,
начальник отдела основных и
дополнительных образовательных
программ Учебно-методического
управления РАНХиГС И. Ю. Гагарина

Редактор программы дисциплины:

специалист кафедры физического
воспитания и здоровья РАНХиГС А. А. Оболенская

кандидат педагогических наук,
заведующий кафедрой физического
воспитания и здоровья РАНХиГС А. М. Шувалов

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента
Челябинского филиала РАНХиГС
к.с.н., доцент Е.А. Терещук

Рабочая программа дисциплины ***«Элективные курсы по физической культуре и спорту: волейбол»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины ***«Элективные курсы по физической культуре и спорту: волейбол»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента. Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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

1.1.Дисциплина Б1.В.01 «Элективные курсы по физической культуре и спорту: футбол» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС - 7	Способен поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК ОС – 7.2.	способен применять методы и средства физической культуры для совершенствования своих физических качеств

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Способность поддерживать уровень физического здоровья	УК ОС – 7.2.	**На уровне знаний**: роль и основы физической культуры в развитии человека и подготовке специалиста; **На уровне умений**: творчески использовать средства и методы физического воспитания для личностно-профессионального развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни **На уровне навыков**: владение системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств, владение навыками составления и выполнения комплекса упражнений гимнастики; владение навыком контролировать свое физическое состояние

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общая трудоемкость дисциплины «Физическая культура и спорт: футбол» составляет 328 (триста двадцать восемь) академических часов, 246 астрономических часов.

Освоение дисциплины «Физическая культура и спорт: волейбол» происходит на первом, втором и третьем курсе для обучающихся очной формы обучения (1-6 семестры), на

первом курсе для обучающихся очно-заочной формы обучения (2 семестр) в соответствии с учебным планом.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Распределение учебных часов и форм контроля дисциплины по семестрам (328 ак.ч.)

Очная форма обучения

Разделы учебной программы	**Семестры**						**Всего часов**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	
Практические занятия	36	36	64	64	64	64	**328**
Промежуточная аттестация	зачет	зачет	зачет	зачет	зачет	зачет	
Итого	**36**	**36**	**64**	**64**	**64**	**64**	**328**

Очно-заочная форма обучения

Разделы учебной программы	**Семестры**						**Всего часов**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	
Практические занятия	4	-	-	-	-	-	**4**
Самостоятельная работа	324	-	-	-	-	-	**324**
Промежуточная аттестация	зачет	**-**	-	-	-	-	**зачет**
Итого	**328**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**328**

3.2. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	**Наименование разделов**	**Объем дисциплины, час.**	**Форма текущего**

		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	контроля успеваемости[1], промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Практический раздел								
1.	Техническая подготовка	**58**	-	-	58	-	-	Т, Р, О, У, СН
2.	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	**82**	-	-	82	-	-	Т, Р, О, У, СН
3.	Интегральная подготовка	**24**	-	-	24	-	-	Т, Р, О, У, СН
4.	Игровая подготовка *Упражнения со специальным оборудованием	**12**	-	-	12	-	-	Т, Р, О, У, СН
5.	Функциональная тренировка	**12**	-	-	12	-	-	Т, Р, О, У, СН
6.	Прикладно-ориентированная подготовка	**48**	-	-	48	-	-	Т, Р, О, У, СН
7.	Специальная физическая подготовка	**46**	-	-	46	-	-	Т, Р, О, У, СН
8.	Общая физическая подготовка	**46**	-	-	46	-	-	Т, Р, О, У, СН
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Итого		**328**	**-**	**-**	328	**-**	**-**	

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование разделов	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости[2], промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Практический раздел								
1.	Техническая подготовка	**82**	-	-	1	-	81	Т, Р, О, У, СН
2.	Тактическая подготовка *Упражнения со специальным оборудованием	**82**	-	-	1	-	81	Т, Р, О, У, СН
3.	Интегральная подготовка		-	-		-		

[1] *Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), упражнения (У), сдача нормативов (СН) и др.*

[*] ***Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС)***

№ п/п		Наименование разделов	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости[2], промежуточной аттестации
			Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
				Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Практический раздел									
4.	Функциональная тренировка			-	-		-		
5.	Игровая подготовка *Скоростно-силовая подготовка			-	-		-		
6.	Прикладно-ориентированная подготовка			-	-		-		
7.	Специальная физическая подготовка		**82**	-	-	1	-	81	Т, Р, О, У, СН
8.	Общая физическая подготовка		**82**	-	-	1	-	81	Т, Р, О, У, СН
Промежуточная аттестация			**зачет**						
Итого			**328**	**-**	**-**	4	**-**	**324**	

3.3. Распределение учебных часов по темам и видам занятий

Очная форма обучения

№ семестра	Наименование тем	Всего часов	Аудиторные часы и практические занятия	Самостоятельная работа
Семестр 1	Техническая подготовка	8	8	-
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	8	8	-
	Специальная физическая подготовка	10	10	-
	Общая физическая подготовка	10	10	-
	Всего:	**36**	**36**	**-**

Семестр 2	Техническая подготовка	10	10	-
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	10	10	-
	Специальная физическая подготовка	8	8	-
	Общая физическая подготовка	8	8	-
	Всего:	**36**	**36**	**-**

Семестр 3	Техническая подготовка	10	10	-
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	16	16	-
	Интегральная подготовка	6	6	-
	Функциональная тренировка	6	6	-
	Прикладно-ориентированная подготовка	12	12	-
	Общая физическая подготовка	14	14	-
	Всего:	**64**	**64**	**-**

Семестр 4	Техническая подготовка	10	10	-
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	16	16	-
	Интегральная подготовка	6	6	-
	Функциональная тренировка	6	6	-
	Прикладно-ориентированная подготовка	12	12	-
	Специальная физическая подготовка	14	14	-
	Всего:	**64**	**64**	-

Семестр 5	Техническая подготовка	10	10	-
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	16	16	-
	Интегральная подготовка	6	6	-
	Игровая подготовка *Упражнения со специальным оборудованием	6	6	-
	Прикладно-ориентированная подготовка	12	12	-
	Общая физическая подготовка	14	14	-
	Всего:	**64**	**64**	**-**

Семестр 6	Техническая подготовка	10	10	-
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	16	16	-
	Интегральная подготовка	6	6	-
	Игровая подготовка *Упражнения со специальным оборудованием	6	6	-
	Прикладно-ориентированная подготовка	12	12	-
	Специальная физическая подготовка	14	14	-
	Всего:	**64**	**64**	**-**
	Итого:	**328**	**328**	**-**

Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС)

Очно-заочная форма обучения

№ Семестра	Наименование тем	Всего часов	Аудиторные часы и практические занятия	Самостоятельная работа
Семестр 1	Техническая подготовка	8	1	81
	Тактическая подготовка *Упражнения со специальным оборудованием	8	1	81
	Специальная физическая подготовка	10	1	81
	Общая физическая подготовка	10	1	81
	Всего:	**328**	**4**	**324**

	Итого:	**328**	**4**	**324**

Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС)

3.4. Содержание дисциплины

Техническая подготовка

Техника нападения

Передвижения. Бег спиной вперед. Бег скрестными шагами. Бег дугами. Прыжки: вверх-вправо и вверх-влево, толчком одной ногой с разбега. Повороты: переступанием и прыжком. Остановки во время бега выпадом и прыжком.

Удары по мячу ногой. Удары по прыгающему и летящему мячу внутренней стороной стопы и средней частью подъема. Выполнение удара на точность: в ворота, партеру.

Удары по мячу головой. Удары серединой лба в прыжке с места и с разбега по летящему навстречу мячу. Удары серединой лба без прыжка **с** места и с разбега на точность: в ворога, партнеру.

Остановка мяча. Остановка опускающеюся мяча серединой подъема. Остановка мяча изученными способами, подготавливая его для последующих действий и прикрывая туловищем.

Ведение мяча. Ведение мяча внутренней и внешней частью подъема, меняя направление движения, между движущимися партнерами, изменяя скорость передвижения.

Обманные движения. Финт «уход» от соперника выпадом (при атаке соперника показать туловищем движение в одну сторону и рывком уйти в сторону).

Отбор мяча. Отбор мяча у соперника толчком плеча в плечо.

Вбрасывание мяча. Вбрасывание мяча из положения «в шаге». Вбрасывание мяча на точность: в ноги или на ход партнеру.

Техника игры вратаря.

Основная стойка. Передвижение в воротах без мяча в сторону скрестным, приставным шагом и скачками. Ловля летящего навстречу и несколько в сторону от вратаря мяча на высоте груди и живота без прыжка и в прыжке.
Ловля катящегося и низко летящего навстречу и несколько в сторону мяча без падения и с падением.
Ловля высоко летящего навстречу и в сторону мяча без прыжка и в прыжке с места.
Отбивание мяча двумя руками без прыжка и в прыжке с места. Бросок мяча одной рукой снизу и из-за плеча на точность.
Выбивание мяча ногой: с земли и с рук на точность.

Тактическая подготовка

Индивидуальные действия с мячом. Целесообразное использование изучаемых технических приемов в игровой обстановке. Определение и понимание игровых ситуаций, целесообразных для ведения мяча, обводки соперника, передачи мяча партнеру.
Индивидуальные действия без мяча. Правильное расположение игроков в играх на малых площадках в ограниченных составах 3х3, 4х4. Умение ориентироваться, реагировать соответствующим образом на действия партнера и соперника. Выбор момента для «открывания» с целью получения мяча. То же для «закрывания» соперника.
Групповые действия. Взаимодействие двух или трех партнеров в играх. Выполнение передач в ноги партнеру, на свободное место, на удар. Выполнение простейших комбинации при начальном, угловом, штрафном и свободном ударах, вбрасывании мяча из-за боковой линии.
Индивидуальные действия с мячом.
Использование наиболее рациональных способов ударов по мячу, ведения мяча, остановок в зависимости от направления, траектории и скорости мяча и с места расположения соперников. Применение различных видов обводки (с измене-1равления движения) в зависимости от игровой ситуации.
Индивидуальные действия без мяча. Правильное расположение игроков на малых площадках в ограниченных составах 4х4, 5х5, 6х6 — при атаке. Выполнение нападающими игровых функций. Выработка умения ориентироваться, реагировать соответствующим образом на Партнера и соперника.
Групповые действия. Точное и своевременное выполнение передач в ноги партнеру, на свободное место, на удар, взаимодействие двух, трех партнеров при выполнении простейших комбинаций при начальном, угловом, штраф-ударах, выбрасывание мяча.
Тактика защиты
Индивидуальные действия. Правильное расположение игроков на малых площадках в ограниченных составах при обороне. Выполнение защитниками игровых функций, правильной позиции по отношению к подопечному игроку нападающей команды и противодействие получению им мяча. Выполнение «закрывания» противника. Использование изучаемых приемов отбора мяча в игровой обстановке.
Групповые действия. Выбор наиболее рациональной позиции игроков при атаке противника флангом и через центр. Страховка партнера, вступающего в единоборство с соперником. Организация и построение «стенки». Комбинации с участием вратаря.
Тактика вратаря
Выбор правильной позиции в воротах при ударах по воротам в зависимости от «угла удара». Розыгрыш удара от ворот, введение мяча в игру после ловли открывшемуся партнеру. Выбор правильной позиции при угловом, штрафном и свободном ударах вблизи своих ворот.

Силовая подготовка

Под силой понимается способность преодолевать внешнее сопротивление или противодействовать ему за счет мышечных усилий.

Режим работы мышц называют преодолевающим, если при преодолении какого-либо сопротивления они сокращаются и укорачиваются.
Режим уступающий, мышцы противодействуют какому-либо сопротивлению, растягиваются и удлиняются. Эти режимы динамические. Также существуют режимы статические или изометрические, где мышцы не сокращаются и не растягиваются.
При двигательной деятельности человека сила характеризуется степенью напряжения развиваемого мышцами.
Структурные особенности мышц (поперечно - полосатых) направление мышечных волокон физиологический поперечник и толщина одного волокна.
При прочих равных условиях мышцы с большим поперечным сечением могут развивать и большую величину напряжения. Перистое расположение волокон в мышце по сравнению с параллельным при том же ее объеме значительно увеличивают физиологический поперечник, повышая тем самым силу мышц. Важное значение при развитии силы оказывает также повышение в мышцах химических потенциалов. Силовые нагрузки приводят к увеличению потенциальных возможностей анаэробного энергетического обеспечения, содействует ускорению важных ферментных процессов. Белок миозин количество, которого возрастает при развитии силы, является не только сократительным белком мышцы, но и ферментом, расщепляющим АТФ.
Физиологические механизмы, способствующие развития качества силы путем улучшения координации двигательных и вегетативных функций многочисленны.
К важнейшим из них принадлежат: увеличение степени мобилизации в мышцах антагонистах двигательных функциональных единиц. Торможение деятельности мышц антагонистов. Поступление в мышцы импульсов через симпатическую нервную систему. Величина мышечного напряжения зависит от количества волокон сокращенных в единицу времени.
Существенное значение имеют условно и, безусловно, рефлекторные влияния центральной нервной системы трофического характера, сказываемые на мышцу через симпатическую нервную систему. Последние могут усиливать деятельность, как сердечной, так и поперечно полосатых мышц.
Гормоны, в частности, адреналин, выделяемый при возбуждении симпатической нервной системы, так же способствует повышению работоспособности и проявлению качества силы.
Приведенные данные свидетельствуют о том, что при развитии силы в организме может принимать участие целый ряд различных физиологических механизмов регуляции. К этому следует добавить, что существенное значение при мышечных напряжениях имеют и вне мышечные факторы в частности регуляция нервных функций, кровоснабжения, дыхания и выделительных процессов.

Специальная физическая подготовка

Развитие специальной быстроты

По зрительному сигналу рывки с места с максимальной скоростью на отрезках (5,10,15 и т.д.) до 30 м, с постоянным изменением длины отрезков из исходных положений: стойка баскетболиста лицом, боком и спиной к стартовой линии; сидя, лежа на спине и на животе в различных положениях к стартовой линии; то же, но перемещение приставными шагами.
Стартовые рывки с мячом, в соревнованиях с партнером, вдогонку за партнером, вдогонку за летящим мячом, в соревнованиях с партнером.
Бег с остановками и с резким изменением направления. «Челночный бег» на 5,8 и 10 м (с общим пробеганием за одну попытку 25-35 м). «Челночный бег», отрезки пробегаются лицом, спиной вперед, правым, левым боком, приставными шагами. То же с набивными

мячами в руках (весом от 3 до 6 кг) Бег с изменением скорости и способа передвижения в зависимости от зрительного сигнала.

Бег в колонну по одному – по постоянно меняющемуся зрительному сигналу выполняется определенное задание: ускорение, остановка, изменение направления и способа передвижения, поворот на 360о – прыжком вверх, имитация передачи и т.д. То же, но занимающиеся передвигаются в парах, тройках от лицевой до лицевой линий.

Упражнения для воспитания скоростно-силовых качеств

Одиночные и серийные прыжки, толчком двумя и одной ногой (правой, левой), с доставанием одной и двумя руками подвешенных предметов (сетки, щита, кольца). Выпрыгивания из исходного положения стоя толчковой ногой на опоре 50-60 см как без, так и с различными отягощениями (10-20 кг). Подпрыгивание на месте в яме с песком как на одной, так и на двух ногах, по 5-8 отталкиваний в серии. Прыжки по наклонной плоскости выполняются на двух и одной ноге (правой, левой) под гору и с горы, отталкивание максимально быстрое. Прыжки по ступенькам с максимальной скоростью. Разнообразные прыжки со скакалкой. Прыжки с места вперед-вверх, назад-вверх, вправо-вверх, влево-вверх, отталкиваясь одной и двумя ногами, то же, но с преодолением препятствия.

Упражнения для развития специальной выносливости

Беговые, прыжковые, скоростно-силовые и специальные циклические упражнения, использованные в режиме высокой интенсивности. Многократно повторяемые и специально организованные упражнения в технике и тактике игры (особенно в прессинге и стремительном нападении), игровые упражнения 2×2, 3×3, двусторонняя тренировочная игра, продленная на 5-10 минут. Для воспитания специальной выносливости в состоянии эмоционального напряжения и утомления используются упражнения высокой интенсивности.

Упражнения для развития специфической координации

Ловля и передача баскетбольного мяча во время ходьбы, бега, прыжков через гимнастическую скамейку, перепрыгивания через препятствия, во время прыжков через крутящуюся скакалку, после поворотов, ускорения кувырков. Упражнения с передачей волейбольного мяча (мячей) в стену: ловля мяча после поворота, после преодоления препятствия, после дополнительной ловли и передачи, после смены мест с партнером, стоящим справа или слева, после прыжка через мяч с поворотом на 180º (360º). Ловля мячей, летящих из различных направлений, с последующим броском в движущуюся цель. Упражнения с выполнением кувырков, ловля и передача мяча выполняются до кувырка, после рывка и сразу после кувырка. То же, но с последовательным выполнением нескольких кувырков подряд, чередующихся с передачами мяча на уровне груди при беге. То же, но после ловли следует бросок в кольцо: а) в движении с двух шагов; б) в прыжке; в) с добиванием. Действия с мячом в фазе полета после отталкивания от гимнастического мостика или акробатического трамплина (ловля и передача, передача после перевода за спиной или под ногой, с выполнением разворота с последующей ловлей). то же, но с постоянной ловлей мяча от партнеров, стоящих в различных местах. Передачи мяча на быстроту, точность и правильность по отношению к выполнению задания (передать мяч тому или другому партнеру в зависимости от того, кто передал мяч или в каком порядке стоят партнеры и т.п.), при этом постоянно менять выбор действия на фоне вестибулярных раздражений: после рывка (лицом, спиной вперед), после кувырка, после прыжка в развороте, на 360º. Комбинированные упражнения с прыжками, рывками, кувырками, перепрыгиванием, напрыгиванием, спрыгиванием в сочетании с приемами с баскетбольным мячом и с мячами-разновесами (передача, бросок в кольцо, метание в неподвижную и движущуюся цель, а также манипуляции с мячом в фазе полета). Основным здесь является умение координировать движения, сохранять темп при различных сочетаниях, точно выполнять все приемы в максимально быстром темпе, а

также точно и правильно выполнять конечное действие при неоднородном выборе решения.

Упражнения для развития качеств, необходимых при выполнении ловли, передачи и броска мяча

Сгибание и разгибание кисти в лучезапястном суставе, круговые движения кистями, сжимание и разжимание пальцев в положении руки вперед, в стороны, вверх, вместе и в сочетании с различными перемещениями. Из упора стоя у стены одновременное и попеременное сгибание в лучезапястных суставах (ладони располагаются на стене пальцами вверх, в стороны, вниз, пальцы вместе или расставлены, расстояние между стеной и игроком постепенно увеличивается). То же, но опираясь о стену пальцами. Отталкивание ладонями и пальцами от стены двумя руками одновременно и попеременно правой и левой рукой. В упоре лежа отталкивание от пола ладонями (пальцами) двумя руками одновременно и попеременно правой и левой рукой, отталкивание от пола с последующими хлопками руками перед собой. В упоре лежа передвижение на руках вправо (влево) по кругу, носки ног на месте. То же, но передвижение вправо и влево, одновременно выполняя «приставные шаги» руками и ногами. Из упора лежа передвижения по кругу, отталкиваясь ладонями (пальцами), при этом носки ног на месте. Из упора лежа передвижение вправо, влево, одновременно отталкиваясь ладонями (пальцами) и ступнями. Ходьба на руках в положении упора лежа на руках, ноги поддерживает партнер. Передвижение то же, но путем отталкивания ладонями (пальцами). Упражнения для кистей с гантелями, кистевым эспандером. Упражнения с резиновыми амортизаторами. Стоя лицом к гимнастической стенке (амортизаторы укреплены на уровне плеча), руки за головой, движение руками вверх-вперед. То же одной рукой (правой, левой). То же, но амортизаторы укреплены за нижнюю рейку, а занимающийся стоит у самой стены. Стоя спиной к стене (амортизатор укреплен на уровне плеч) – движение правой (левой) рукой как при броске одной рукой от плеча. Передачи набивного мяча в положении лежа на животе, на спине, сидя, стоя на коленях, многократные броски набивного мяча двумя руками от груди вперед, вперед-вверх, прямо-вверх, с правой руки на левую, над правым (левым) плечом (особое внимание обращать на заключительное движение кистями и пальцами). Передача и ловля мяча правой и левой рукой из различных исходных положений. передачи и броски набивного мяча двумя руками от груди, правой и левой рукой на точность, дальность (соревнование). Поочередная ловля и передача набивных мячей различного диаметра и веса, которые со всех сторон набрасывают занимающемуся партнеры. Многократные броски резиновых мячей различного диаметра и веса в кольцо – на быстроту и точность (соревнования).

Общая физическая подготовка

Строевая подготовка

Действия в строю на месте и в движении: построение, выравнивание строя, расчет в строю, повороты и полуобороты, размыкание и смыкание строя, перестроение шеренги и колонны в строю. Походный и строевой шаг. Переход с шага на бег и с бега на шаг. Изменение скорости движения. Остановка во время движения шагом и бегом.

Упражнения для мышц рук и плечевого пояса

Упражнения без предметов индивидуальные и в парах. Упражнения с набивными мячами – поднимание, опускание, перебрасывание с одной руки на другую над головой, перед собой, за спиной, броски и ловля; в парах, держась за мяч – упражнения в сопротивлении. Упражнения с гимнастическими палками, гантелями. То же во время ходьбы и бега.

Упражнения для мышц шеи и туловища.

Упражнения без предметов индивидуальные и в парах (наклоны вперед, назад, вправо, влево, наклоны и повороты головы, туловища). Поднимание прямых и согнутых ног в положении лежа на спине, смешанные упоры в положении лицом и спиной вниз.

Упражнения с набивными мячами – лежа на спине и лицом вниз, сгибание и поднимание ног, мяч зажат между стопами ног, прогибание, наклоны, упражнения в парах.

Упражнения для мышц ног и таза.

Упражнения без предметов индивидуальные и в парах (приседания в различных исходных положениях, подскоки, ходьба, бег). Упражнения с набивными мячами – приседания, выпады, прыжки, подскоки. Приведения и махи ногой в переднем, заднем и боковом направлениях. Упражнения с гантелями – бег, прыжки, приседания. Упражнения со скакалкой. Прыжки в длину с места, многократные прыжки с ноги на ногу, на двух ногах. Бег и прыжки по лестнице вверх и вниз. Группировки в приседе, сидя, лежа на спине. Перекаты в группировке лежа на спине (вперед и назад), из положения сидя, из упора присев и из основной стойки. Перекаты в стороны из положения лежа и упора стоя на коленях. Перекаты вперед и назад прогнувшись, лежа на бедрах, с опорой и без опоры руками. Перекат в стороны согнувшись с поворотом на 180о из седа ноги врозь, с захватом за ноги. Из положения стоя на коленях перекат вперед прогнувшись. Перекаты назад в группировке и согнувшись и стойку на лопатках. Стойка на лопатках с согнутыми и прямыми ногами. Кувырок вперед из упора присев и из основной стойки, кувырок вперед с трех шагов и небольшого разбега. Кувырок вперед из стойки ноги врозь в сед с прямыми ногами. Длинный кувырок вперед (мальчики). Кувырок назад из упора присев и из основной стойки. Соединение нескольких кувырков вперед и назад. Кувырок назад прогнувшись через плечо. Подготовительные упражнения для моста у гимнастической стенки. Мост с помощью партнера и самостоятельно. Соединение указанных выше акробатических упражнений в несложные комбинации.

Легкоатлетические упражнения

Бег. Бег с ускорением до 50-60м. Низкий старт и стартовый разбег до 60м. Повторный бег 2 – 3 х 20 – 30м (I курс), 2 – 3 х 30 – 40м (II курс), 3 – 4 х 50 – 60м (III курс). Бег 60м с низкого старта (II курс), 100м (II курс). Бег с препятствиями от 60 до 100м (количество препятствий от 4 до 10, в качестве препятствий используются набивные мячи, скамейки, условные окопы). Бег в чередовании с ходьбой до 400м ((I курс). Бег медленный до 3 мин. (II курс). Бег равномерный до 500м (III курс), кроссовый бег для девушек до 3 км.

Прыжки в длину с места. Прыжки в длину с разбега способом «согнув ноги».

Метания. Метание малого мяча с места в стену или щит на дальность.

Интегральная подготовка

Чередование упражнений подготовительных, подводящих по технике. Упражнение для развития физических качеств в рамках структуры технических приемов. Переключение при выполнении тактических действий в нападении и защите.

Функциональная тренировка

Выполнять общеразвивающие упражнения для мышц верхних конечностей: поднимание и опускание рук – вперёд, вверх, в стороны, круговые движения в различных плоскостях, сгибание и разгибание из различных исходных положений; для туловища – повороты, наклоны из различных исходных положений; для мышц нижних конечностей – сгибание и разгибание ног в коленных и голеностопных суставах, маховые движения, круговые движения в голеностопных и тазобедренном суставах. Выполнение упражнения из лёгкой атлетики для воспитания выносливости и развития координации – ходьба с изменением скорости и длинны шага; различные виды ходьбы (на носках; высоким, перекатом с пятки на носок; пружинистым шагом; с подскоками, с имитацией перешагивания через барьеры), чередование ходьбы и бега. Бег с изменением скорости и направления движения по сигналу преподавателя, спиной вперёд, приставными шагами, челночный бег.

Прикладно-ориентированная подготовка

Прикладно-ориентированные упражнения из различных видов легкой атлетики: метание в цель и на дальность, разновидности бега; из гимнастики с элементами акробатики: перекаты, кувырки, лазание, перелазание, прыжки, преодоление препятствий; из спортивных игр: ориентирование в пространстве, различные перемещения.

Игровая подготовка

Подбор соревновательных упражнений, самостоятельные регулярные тренировки; участие в соревнованиях.

Упражнения со специальным оборудованием

Упражнения для мышц груди. Упражнения для мышц спины. Упражнения для дельтовидных мышц. Упражнения для мышц рук (бицепс, трицепс, предплечье). Упражнение для мышц бедра (передняя и задняя поверхность). Упражнения для мышц голени. Использование резиновых петель, гантелей, гирь, дисков в построении тренировочного процесса. Тренировка представляет собой систематический процесс подготовки к специфическим видам нагрузки. При таких тренировках выполняют упражнения на мышцы, играющие решающую роль на заключительном этапе и при тренировке для высоких спортивных достижений, при которой также структура упражнений и зависимость «сила - время» при выполнении упражнений должны соответствовать уровню соревнований.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины «Элективные курсы по физической культуре и спорту: футбол» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся при очной форме обучения и СДО:

- при проведении занятий практического типа в форме учебно-тренировочных занятий: тестируются нормативы текущего контроля успеваемости;
- при проведении занятий практического типа в форме самостоятельных учебно-тренировочных занятий в СДО ведется «Дневник самоконтроля занимающегося» с предоставлением отчета курирующему занятия в СДО преподавателю.

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в форме контрольного тестирования физической подготовленности.

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы I курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бег 30м (с)	6,4	6,6	6,8	7,0	7,5
2.	Бег 300м (с)	59	65	70	75	80
3.	Бег 30м с ведением мяча	Техника выполнения				
4.	Удар по мячу ногой на дальность	Техника выполнения				
5.	Жонглирование мячом (количество ударов)	20	15	10	8	5
6.	Удар по мячу ногой на точность попадание (число попаданий из 10 попыток)	10	9	8	7	6
7.	Ведение мяча с обводкой стоек и удар по воротам	Техника выполнения				

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бег 30м (с)	6,3	6,5	6,6	6,7	6,8
2.	Бег 300м (с)	58	60	68	70	75
3.	Бег 30м с ведением мяча	Техника выполнения				
4.	Удар по мячу ногой на дальность	Техника выполнения				
5.	Жонглирование мячом (количество ударов)	25	20	15	10	5
6.	Удар по мячу ногой на точность попадание (число попаданий из 10 попыток)	15	10	8	7	6
7.	Ведение мяча с обводкой стоек и удар по воротам	Техника выполнения				

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы II курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бег 30м (с)	6,3	6,5	6,6	6,7	6,8
2.	Бег 300м (с)	58	65	70	75	80
3.	Бег 30м с ведением мяча	Техника выполнения				
4.	Удар по мячу ногой на дальность	Техника выполнения				
5.	Жонглирование мячом (количество ударов)	20	15	10	8	5

6.	Удар по мячу ногой на точность попадание (число попаданий из 10 попыток)	10	9	8	7	6
7.	Ведение мяча с обводкой стоек и удар по воротам	Техника выполнения				

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бег 30м (с)	6,2	6,3	6,5	6,7	6,8
2.	Бег 300м (с)	55	60	68	70	75
3.	Бег 30м с ведением мяча	Техника выполнения				
4.	Удар по мячу ногой на дальность	Техника выполнения				
5.	Жонглирование мячом (количество ударов)	25	20	15	10	5
6.	Удар по мячу ногой на точность попадание (число попаданий из 10 попыток)	15	10	8	7	6
7.	Ведение мяча с обводкой стоек и удар по воротам	Техника выполнения				

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы III курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бег 30м (с)	6,1	6,5	6,6	6,7	6,8
2.	Бег 300м (с)	55	65	70	75	80
3.	Бег 30м с ведением мяча	Техника выполнения				
4.	Удар по мячу ногой на дальность	Техника выполнения				
5.	Жонглирование мячом (количество ударов)	20	15	10	8	5
6.	Удар по мячу ногой на точность попадание (число попаданий из 10 попыток)	10	9	8	7	6
7.	Ведение мяча с обводкой стоек и удар по воротам	Техника выполнения				

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бег 30м (с)	6,0	6,3	6,5	6,7	6,8
2.	Бег 300м (с)	50	60	68	70	75
3.	Бег 30м с ведением мяча	Техника выполнения				
4.	Удар по мячу ногой на дальность	Техника выполнения				

5.	Жонглирование мячом (количество ударов)	25	20	15	10	5
6.	Удар по мячу ногой на точность попадание (число попаданий из 10 попыток)	15	10	8	7	6
7.	Ведение мяча с обводкой стоек и удар по воротам	Техника выполнения				

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС - 7	Способен поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК ОС – 7.2.	способен применять методы и средства физической культуры для совершенствования своих физических качеств

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС – 7.2. способен применять методы и средства физической культуры для совершенствования своих физических качеств	Способен осуществлять отбор и реализовывать методы поддержания физического здоровья	- знает роль и основы физической культуры в развитии человека и подготовке специалиста; - умеет творчески использовать средства и методы физического воспитания для личностно-профессионального развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни - владеет системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств, - владеет навыками составления и выполнения комплекса упражнений гимнастики; - владеет навыком контролировать свое физическое состояние

При изучении дисциплины, обучающиеся в течении семестра посещают учебные занятия, занятия в спортивных секциях, участвуют в различных соревнованиях и сдают зачет.

Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

Показатели и критерии оценивания компетенций по этапам их формирования

Наименование темы (раздела)	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка (баллы)
Практический раздел	Физическая и техническая подготовленность	Формирование двигательных умений и навыков; соответствующий возрасту уровень скоростно-силовой, силовой подготовленности, общей выносливости	Балльно-рейтинговая система, тестирование, опрос, беседы, сдача нормативов, визуальная оценка

Шкала оценивания по дисциплине (рекомендуемая)

Шкала оценивания по дисциплине	
Баллы	**Оценка**
0-59	«не зачтено»
60-100	«зачтено»

Тип работы	Минимально допустимое количество баллов	Максимальное количество баллов
Посещение практических занятий *(аудиторно/дистанционно)*	36 (минимально 2 балла за одно занятие)	60
Сдача практических контрольных тестов по видам спорта / специализациям или оценки физической подготовленности *(аудиторно/дистанционно)*	24	40
Итого	**60**	**100**
Дополнительные баллы могут компенсировать: посещение практического занятия и сдачу практических контрольных тестов по видам спорта/специализациям.	*0*	*40*

Дополнительные баллы обучающийся может получить в учебном семестре за:

- спортивный компонент (участие в соревнованиях за факультет / институт) – 30 баллов; за академию – 35 баллов;
- компонент спортивной активности / занятия в секции – 25 баллов;
- выполнение заданий повышенной сложности (подготовка презентации) – 6 баллов;
- научный компонент (участие в научно-практических конференциях) – 10 баллов;
- контрольная работа (компенсация пропущенных занятий по уважительной причине) – 6-10 баллов;
- написание и защита реферата (для обучающихся, освобожденных от практических занятий по уважительной причине) – 60 баллов.

Сумма баллов, набранная обучающимся по результатам каждой аттестации, включая дополнительные баллы, заносится преподавателем, проводящим аттестацию в соответствующую форму единой ведомости, которая используется в течение всего семестра и хранится в деканате соответствующего факультета (института), а в зачетную книжку проставляется «зачёт».
Обучающийся должен быть ознакомлен с набранной им суммой баллов во время занятий или консультаций не менее трех (четырех) раз за семестр, на занятиях, следующих за контрольными занятиями и на предпоследних занятиях перед сессией (зачетной неделей).
Промежуточная аттестация (зачёт) – определяется как сумма баллов по результатам всех запланированных контрольных мероприятий и посещаемости учебных занятий. При оценивании уровня освоения дисциплины, оценке подлежат конкретные знания, умения и навыки обучающегося.

5. Методические материалы и указания для обучающихся

В процессе учебно-тренировочной деятельности осуществляется дифференцированный подход к обучающимся, учитывается ряд индивидуальных особенностей. Овладение достаточно большим объемом навыков и умений даст возможность обучающимся грамотно и осмысленно заниматься физическими упражнениями. Учитывая фундаментальную роль дисциплины в подготовке специалистов, особое внимание в процессе реализации дисциплины необходимо акцентировать на работе обучающихся, а также на максимально возможное разнообразие форм ее организации, способствующих повышению эффективности освоения дисциплины.
Описание полного объема практических умений и навыков, примерные комплексы общеразвивающих упражнений, перечень вопросов и заданий для самостоятельной подготовки, методика тестирования физической подготовленности, примерный перечень домашних заданий, примерный перечень занятий для самостоятельной работы, примерные планы еженедельных самостоятельных занятий содержатся в «Методических указаниях по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС», разработанных кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС.
https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749

Методические указания по выполнению индивидуальных письменных работ

Реферат – это письменная аналитическая работа по одному из актуальных вопросов теории или практики какой-либо предметной дисциплине.
Реферат в переводе с латинского языка означает «пусть он доложит». Поэтому, по сути, это обобщенная запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов.
Чтобы изложить собственное мнение по определенной проблеме, требуется, *во-первых,* хорошо знать материал, а *во-вторых,* быть готовым умело передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы.

Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе одного или двух источников. В других случаях требуется работа с большим количеством книг, статей, справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки; раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в постраничных сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При этом важно использовать личные картотеки выписок, справок, документов. При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками.

Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания обучающегося, его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, необходимых справочных источников. Обязательно следует уточнить перечень нормативно-правовых актов органов государственной власти и управления, других документов для анализа.

План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы). Реферат состоит из краткого введения, одного или двух параграфов основной части, заключения и списка использованных источников. Во *введении* (1-1,5 страницы) раскрывается актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показываются цель и задачи производимого в реферате анализа. В *основной* части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований.

Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В *заключении* (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы в рамках государства, региона или сферы управления.

Объем реферата, как правило, не должен превышать 10 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. После титульного листа печатается план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочно-библиографическое описание литературы и других источников.

Реферат оформляется на стандартных листах бумаги А 4 (210×297 мм) с одной стороны. Текст работы отпечатывается через полтора интервала. Постраничные сноски оформляются через один интервал. Поля: левое – 35 мм, правое – до 15 мм, верхнее и нижнее – не менее 20 мм. Формат: набор Word 8.0, Word 10.0, шрифт: Times New Roman, 12-й или 14-й кегль (для сносок 10-й кегль).
Рефераты могут быть сданы обучающимися и проверены преподавателем, как в системе дистанционного обучения (СДО), так и на бумажном носителе.

Примерный перечень тем рефератов

1. Футбол как вид спорта, история возникновения развития футбола.
2. История и развитие современного футбола в России.
3. История участия российских футболистов в Чемпионатах Европы, Чемпионатах Мира.
4. Футбол: правила, основные приемы, техника и тактика игры.
5. Футбол, как средство развития координационных способностей.
6. Тактика игры в нападении: индивидуальные, командные действия.
7. Тактические действия в защите: индивидуальные, групповые, командные.
8. Методика обучения ведению и финтам в футболе.
9. Методические приемы при обучении тактике футбола (передачи мяча, удары, остановки мяча).

10. Методика перемешивания арбитров во время матча, выбор позиции при различных игровых ситуациях.
11. Организация, проведение соревнований. Тактические и методические основы судейства.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.1. Основная литература

1. Теория и методика футбола: Учебник / Губа В.П., Лексаков А.В.-Москва: Спорт, 2015. - 568 с. ISBN 978-5-9906578-9-2 https://znanium.com/catalog/product/918003
2. Гришина, Ю. И. Общая физическая подготовка. Знать и уметь: Учебное пособие / Гришина Ю.И. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. - 249 с. ISBN 978-5-222-16306-1. https://znanium.com/catalog/product/908430
3. Евсеев, Ю. И. Физическая культура: Учебное пособие / Евсеев Ю.И., - 9-е изд., стер. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. - 444 с. ISBN 978-5-222-21762-7. https://znanium.com/catalog/product/908476
4. Татарова, С.Ю. Физическая культура как один из аспектов составляющих здоровый образ жизни студентов / С.Ю. Татарова, В.Б. Татаров. - Москва: Научный консультант, 2017. - ISBN 978-5-9909615-6-2. https://znanium.com/catalog/product/1023871
5. Психология физической культуры: Учебник / под ред. Яковлев Б.П. – Москва: Спорт, 2016. - 624 с. ISBN 978-5-906839-11-4. https://znanium.com/catalog/product/914634

6.2. Дополнительная литература

1. Методические указания по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС / под ред. Сайгановой Е. Г. – М.: Изд-во РАНХиГС, 2019. https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749
2. Сайганова Е.Г. Физическая культура в государственной службе: Учебное пособие / Сайганова Е.Г., Марков В.Н./ Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2009. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351762
3. Сайганова Е.Г. Физическая культура и подготовка к государственной гражданской службе: монография / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов – М.: Изд-во РАГС, 2011. 169 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351765
4. Сайганова Е.Г. Физическая культура. Самостоятельная работа: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 228 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351764
5. Сайганова Е.Г. Физическая культура: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 270 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351763

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 04.12.2007 г. № 329 – ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».
4. Указ Президента Российской Федерации от 24.03. 2014 г. № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)»
5. Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 19.06.2017 г. № 542 «Об

утверждении государственных требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на 2018-2021 годы»

6.4. Интернет-ресурсы, справочные системы

Название сайта	Характеристика
Электронный каталог библиотеки РАНХиГС http://ranepa.ru	На этой сайте представлены книги, имеющие в читальных залах библиотеки РАНХиГС
ЭБС «Университетская библиотека online» http://www.biblioclub.ru/	На данном сайте представлена литература разной тематики
Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/	Крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн. научных статей и публикаций.

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

Спортивная база Челябинского филиала РАНХиГС

№ п/п	Наименование спортсооружений	Количество	Площадь одного сооружения	Учебный корпус	Виды спорта
1.	Спортивный комплекс	1	321,9 м^2	Комарова, 41 (2 корпус)	теннис, волейбол, настольный теннис, баскетбол, общая физическая подготовка
2.	Стадион	1	4293 м^2	Комарова, 26 (1 корпус)	Футбол, хоккей, волейбол, общая физическая подготовка

Программное обеспечение дисциплины

Для программного обеспечения дисциплины необходим Microsoft Office – офисный пакет приложений, созданных корпорацией Microsoft для операционных систем Microsoft Windows, система дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС: https://lms.ranepa.ru.

Название приложения	Характеристика
Word	Текстовый процессор, позволяет подготавливать документы различной сложности.
Excel	Табличный процессор, поддерживает все необходимые функции для создания электронных таблиц любой сложности

Название приложения	Характеристика
PowerPoint	Программа подготовки презентаций

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.02 Бережливое производство
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.техн.н., доцент кафедры
экономики и менеджмента Буторина О.С.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Бережливое производство»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Бережливое производство»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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……....6

3. Содержание и структура дисциплины……7

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……....9

5.Методические материалы по освоению дисциплины……...20

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет……...….21

6.1. Основная литература……21

6.2. Дополнительная литература……22

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация…….....23

6.4. Интернет-ресурсы……..24

6.5. Иные источники……24

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.02 Бережливое производство** обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс ОС-2	Способен разрабатывать, совершенствовать и внедрять регламенты процессов подразделений и кросс-функциональных процессов в организации	ПКс ОС – 2.1.	Формирование представления о процессах в организации, об инструментах их разработки и внедрения в рамках концепции бережливого производства.

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

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
ОТФ: А - Регламентация процессов подразделений организации и разработка административных регламентов подразделений организации В - Проектирование и внедрение кросс-функциональных процессов в организации или административных регламентов организации **ТФ** А/01.6 – сбор информации о процессе подразделения организации с целью разработки	ПКс ОС – 2.1.	на уровне знаний*:* • Историю развития производственного менеджмента и систем бережливого производства • Логистические концепции производства • Принципы, инструменты и методы бережливого производства • 8 видов потерь
		на уровне умений: • Проводить lean-аттестацию для выявления всех видов потерь и обеспечения качества • Составлять карты потоков создания ценности • Проводить стандартизацию процессов путем создания стандартных операционных процедур (СОП) и регламентов в целях обеспечения согласованности действий
		на уровне навыков: • Идентифицировать и охарактеризовать процессы в организации с целью внедрения бережливых технологий • Применять инструментарий бережливого производства, направленный на определение, устранение и

регламента данного процесса или административного регламента подразделения организации; A/02.6 – разработка и усовершенствование регламента процесса подразделения организации или административного регламента подразделения организации B/03.6 – разработка и усовершенствование кросс-функционального процесса организации или административного регламента организации; -B/04.6 – внедрение кросс-функционального процесса организации или административного регламента организации или их усовершенствования Способен идентифицировать и охарактеризовать процессы в организации Способен идентифицировать и охарактеризовать логистические процессы в целях обеспечения согласованности действий различных подразделений организации		предупреждение восьми видов потерь и обеспечения качества • Принимать решения, позволяющие сформировать требования к проектам бережливого производства, которые соответствовали бы целям и общей стратегии организации, приоритетным направлениям ее развития и критериям эффективности

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., *81 астрономический час, 108 академических часов.*

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

✓ очная форма обучения – 81 час, в том числе:
– лекционные занятия – 18 часов
– практические занятия – 18 часов
в том числе:
практическая подготовка – 4,5 часа
– КСР – 1,5 часа
Самостоятельная работа студентов – 9,75 часов.
Контроль – 33,75 часов.
✓ очно - заочная форма обучения - 81 час, в том числе:
– лекционные занятия – 6 часов;
– практические занятия – 18 часов
в том числе:
практическая подготовка – 4,5 часа
– КСР – 1,5 часа
Самостоятельная работа студентов – 15 часов.
Контроль – 40,5 часов.

- *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 – 24 часа
– практические занятия – 24 часа
в том числе:
практическая подготовка – 6 часов
– КСР – 2 часа
Самостоятельная работа студентов – 13 часов.
Контроль – 45 часов.
✓ очно - заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 8 часов;
– практические занятия – 24 часа
в том числе:
практическая подготовка – 6 часов
– КСР – 2 часа;
Самостоятельная работа студентов – 20 часов.
Контроль – 54 часа.

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Б1.В.02 Бережливое производство; очная форма – 2 курс, 4 семестр; очно-заочная форма – 2 курс, 4 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.О.06 – Экономическая теория,
- Б1.О.08 – Общий менеджмент,
- Б1.О.26 – Статистика,

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен (для очной формы и очно-заочной формы).

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.							Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	ПП	КСР		
Тема 1	Историческое развитие производственного менеджмента	10	4		4			2	РК
Тема 2	Системы управления производством	12	6		4			2	З
Тема 3	Философия бережливого производства	15	6		6			3	З, РК
Тема 4	Инструменты и методы бережливого производства	20	6		8		2	4	ДИ, РК
Тема 5	Управление качеством	6	2		2			2	Т
Промежуточная аттестация		**45**							Экз
Всего:		**108**	**24**		**24**		**2**	**13**	

** – формы текущего контроля успеваемости (тестирование (Т), деловая игра (ДИ), разбор кейсов (РК), решение задач (З); формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз).*

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.							Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	ПП	КСР		
Тема 1	Историческое развитие производственного менеджмента	7	1		4			2	РК
Тема 2	Системы управления производством	9	1		4			4	З
Тема 3	Философия бережливого производства	12	2		6			4	З, РК
Тема 4	Инструменты и методы бережливого производства	17	3		6		2	6	ДИ, РК
Тема 5	Управление качеством	9	1		4			4	Т
Промежуточная аттестация		**54**							Экз
Всего:		**108**	**8**		**24**	**6**	**2**	**20**	

** – формы текущего контроля успеваемости (тестирование (Т), деловая игра (ДИ), разбор кейсов (РК), решение задач (З); формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз).*

Содержание дисциплины

Тема 1. Историческое развитие производственного менеджмента.

Древние времена. Общественные проекты. Мастерские ремесленников. Промышленная революция. Рационализация по Г. Форду. Развитие технологий в XX веке. Производственный менеджер: функции. Цели, функции и задачи производственных предприятий. Материальное производство. Функции и методы управления производством. Концепции производства: традиционная и логистическая. Принципы производственного менеджмента: специализация, кооперирование, концентрация и комбинирование.

Тема 2. Системы управления производством.

Предприятие, производство и производственные системы. Функциональный цикл производства. Эффективность производственных систем. Толкающие и тянующие системы. Производственная концепция MRP: основная идея, необходимые параметры, достоинства и недостатки. Входные данные для MRP. Контрольный график. Список материалов. Дерево структуры изделия. Функционирование MRP. Составление производственных графиков и заказ-релизов. Выходные параметры MRP. Планирование требований по производственным мощностям. Расчет предполагаемой загрузки подразделений. Концепция JIT: основная идея, необходимые параметры, достоинства и недостатки. Формирующие блоки JIT. Разработка изделия и процесса в JIT. Кадровые/организационные элементы JIT. Планирование и управление производством в JIT. Успешные производственные системы и их принципы.

Тема 3. Философия бережливого производства.

История развития систем бережливого производства. Производственная система Toyota: изучение принципов и инструментов TPS (Toyota Production System). Возникновение системы бережливого производства LP (Lean Production), ее цели, задачи и развитие. Модели бережливого производства. Золотая формула Эдвардса Деминга. Преимущества внедрения бережливой производственной системы на производстве и в офисе. 7 видов потерь: перепроизводство, лишние движения (перемещения), ненужная транспортировка, излишние запасы, избыточная обработка, ожидание, переделка (брак), потери интеллектуального капитала. Методика оценки потерь. Выявление, устранение и предупреждение потерь в производстве. Аттестация на соответствие принципам бережливого производства.

Тема 4. Инструменты и методы бережливого производства.

Система «планируй – делай – проверяй – действуй» (PDCA, англ. *«Plan-Do-Check-Act»*). методики решения проблем DMAIC (D-определяй, M-измеряй, A-анализируй, I-улучшай, C-управляй). Принципы построения бережливого производственного потока. Основные характеристики бережливого производственного потока и его параметры: время такта (время цикла, время выполнения заказа). Понятие ценности. Цепочка создания ценности. Отчеты в формате А3; Пять «почему?» Диаграмма Исикавы. Инструментарий бережливого производства, направленный на определение, устранение и предупреждение определенных видов потерь: картирование потока создания ценности VSM (Value Stream Mapping); точно во время JIT(Just-in-timt); информационная система KANBAN; организация рабочего места - 5S; 6S как необходимое условие внедрения синхронизированного производства; быстрая переналадка оборудования SMED (Single Minute Exchange of Dies); всеобщее обслуживание оборудования TPM (Total Productive Maintenance); визуальный контроль (visual control); непрерывное совершенствование потока создания ценности в целом и отдельного процесса Кайзен (Kaizen). Инструментарий встроенного качества: поток единичных изделий (single-piece flow); автономизация Дзидока (jidoka); защита от ошибок - покэ-ека (poka-yoke); стандартизированная работа (СОП – стандартные операционные процедуры); статистическое управление процессами SPC; анализ видов и последствий потенциальных отказов FMEA

(Potential Failure Mode and Effects Analysis); процесс согласования производства части PPAP (Product Part Approval Process), балансировка линий.

Тема 5. Управление качеством.

Понятие и показатели качества. Петля качества. Уровень качества. Система менеджмента качества. Оценка и анализ качества. Технический контроль. Организация ТК на предприятии. Международные стандарты качества. Стандартизация и сертификация продукции в России. Принципы управления качеством.

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины **Б1.В.02 Бережливое производство** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Историческое развитие производственного менеджмента	Разбор кейсов
Тема 2. Системы управления производством	Решение задач
Тема 3. Философия бережливого производства	Деловая игра, Разбор кейсов
Тема 4. Инструменты и методы бережливого производства	Деловая игра, Разбор кейсов
Тема 5. Управление качеством	Разбор кейсов, Тестирование

Форма промежуточной аттестации – экзамен (очная форма обучения и очно-заочная форма обучения). Экзамен проводится в устной форме (ответы на вопросы) и в форме компьютерного тестирования.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1. Историческое развитие производственного менеджмента.

Типовой кейс:

Посмотреть фильмы из серии Сканеры Древнего мира: "Колизей" и "Египетские пирамиды".

По каждому фильму написать:

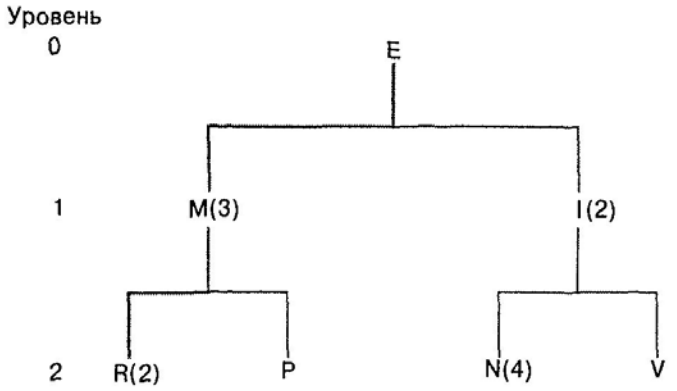
1. Краткую историю создания проекта.
2. Сколько времени понадобилось для строительства.
3. В чем уникальность проекта.
4. Какие материалы, инструменты, приспособления и оборудование использовали.
5. Какие технологии применялись.
6. Какие подходы к строительству и производству применяются до сих пор.

Тема 2. Системы управления производством

Типовая задача:

Ниже представлено дерево структуры изделия E. Менеджер хочет знать материальные требования для поставляемых частей R, которые понадобятся для комплектации 120 единиц E

на начало недели 5. Время производства: 1 неделя для элементов уровня 0, 1 неделя для элементов уровня 1, и 2 недели для элементов уровня 2. Ожидается плановое получение 60 единиц M к концу недели 1 и 100 единиц R к началу недели 1. Составить контрольный график для продукта E и планы материально-производственных потребностей по элементам E, M и R: 1) Способ поставки – непрерывный. 2) Способ поставки – партиями.



Типовая задача:

Размер партии n=6 шт. Размер передаточной партии p=3 шт.

Показатели	Операция 1	Операция 2	Операция 3
Норма времени (t_i),мин	3	1	4
Число станков (c_i), ед.	1	1	2

$$T_ц = p\sum_{i=l}^{m}\frac{t_i}{c_i} + (n-p)t_{сл}.$$

Чему равна длительность технологического цикла механосборки партии деталей при последовательном, параллельном параллельно-последовательном движении. Постройте циклограммы сборки.

Типовой кейс. Концепция «Точно в срок» (JIT)

Необходимо выбрать производственное предприятие, расположенное на территории РФ, которое использует Бережливое производство или концепцию Just in time. Дать общую характеристику организации и производства. Сколько лет, где и как используют систему или инструменты бережливого производства. Мало указать, что они используют, важно дать описание, что конкретно они используют из Бережливого производства, как это у них воплощается (фото). Какие и через сколько они получили эффекты от внедрения.

Тема 3. Философия бережливого производства

Имитационная деловая игра «Построение бережливого производства» дает участникам возможность принять участие в коллективной работе по построению производственного процесса, научиться видеть потери процесса и устранять их, а также на практике понять разницу между «толкающей» и «тянущей» системами управления.

В игре пять ролей:

- управляющий складом/кладовщик
- сборщик
- начальник производства/мастер участка
- инженер по качеству
- заказчик

Количество игроков от 5 до 10 и более. В данной игре материалом служит конструктор Lego. Модели для сборки: 3 лошадки (3 набора игры), мышь (1 набор), маяк (1 набор), домик (1 набор).

Игра состоит из четырех этапов.

I этап. Моделирование «толкающей» системы управления

II этап. Анализ I этапа. Поиск потерь

III этап. Моделирование «тянущей» системы управления

IV этап. Анализ игры

На I этапе строится традиционный производственный процесс изготовления заказанной модели из конструктора. Обязательно отмечается продолжительность производственного цикла. Для этого мы использовали специальные формы заказа.

На II этапе участники определяют потери, которые можно устранить из процесса, а именно:

- ненужную транспортировку
- запасы
- лишние передвижения
- ожидания
- перепроизводство
- дефекты
- излишнюю обработку

Предлагается перепроектировать процесс по «вытягивающему» принципу. На III этапе игроки моделируют «тянущую» систему управления и снова оценивают процесс по изменению времени производственного цикла. Заключительный этап посвящен анализу игры. Игроки сравнивают две системы управления на производстве, отмечают их достоинства и недостатки, предлагают пути дальнейшего улучшения производственного процесса.

Типовой кейс: Необходимо привести примеры на каждый вид из семи видов потерь: один по производственному процессу, один по офисному процессу.

Тема 4. Инструменты и методы бережливого производства

Типовой кейс:

Необходимо привести по три примера пока-ёкэ и бака-ёкэ.

В примерах указать:

Пока-ёкэ		
1.	Описание	
	Фото (при наличии)	
2.	Описание	
	Фото (при наличии)	
3	Описание	
	Фото (при наличии)	
Бака-ёкэ		
1.	Описание	
	Фото (при наличии)	
2.	Описание	
	Фото (при наличии)	
3.	Описание	
	Фото (при наличии)	

Имитационная деловая игра «Производство штепсельных вилок»

Обучение состоит из 4 раундов. Перед участниками ставится задача удовлетворить потребность рынка в разнообразной продукции, выпускаемой «компанией». В первом раунде они убеждаются, что традиционный процесс, организованный по принципу партионного производства, не позволяет достичь целей игры. В ходе последующих раундов применяют разнообразные инструменты бережливого производства, постепенно приближаясь к цели. Наивысшая эффективность поставки продукции достигается при внедрении карточек канбан и тянущей системы.

Тема 5. Управление качеством.

Типовой кейс. Построить причинно-следственную диаграмму на примере указанной проблемы:

1. Большая доля брака готовых изделий
2. Частая поломка производственного оборудования
3. Высокие затраты на логистику

Информационный блок в заданию.

Причинно-следственная диаграмма — инструмент, позволяющий выявить наиболее существенные причины (факторы), влияющие па конечный результат (следствие). Причины, влияющие на проблему, изображаются (рис.) наклонными стрелками, причем общие причины (причины первого порядка) — наклонными большими стрелками, частные (причины второго и последующего порядка) — наклонными маленькими стрелками.

В литературе рассматриваемая диаграмма называется также "рыбьим скелетом". Изучаемая проблема — это "голова рыбьего скелета". "Хребет" условно изображается в виде прямой горизонтальной стрелки, "кости" — причины — изображаются наклонными стрелками (см. рис. 1).

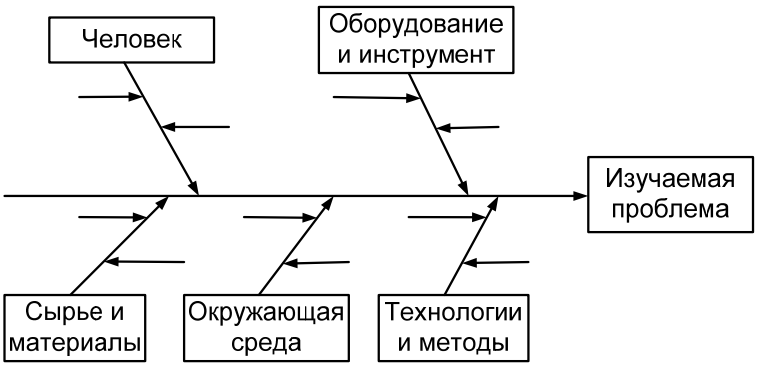


Рис. 1 Диаграмма Исикавы

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 10 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1. **Основная задача технического контроля:**

а) выявление и устранение брака;

б) выявление брака и наказание виновных;

в) предупреждение появления брака и дефектов;
г) предупреждение сотрудников о возможности появления брака на производстве.

2. Качество продукции зависит от (отметьте более одного варианта):
а) климатических условий региона;
б) места размещения производства;
в) прогрессивности применяемой технологии;
г) организации труда и производства.

Практическая подготовка на фабрике производственных процессов Челябинского филиала РАНХиГС

Имитационная деловая игра «Эффективный офис»

Перед участниками бизнес-процесса стоит задача: предоставить клиенту счет на оплату быстро и без ошибок. За 3-4 раунда игры они проходят весь цикл улучшений — от картирования и анализа традиционного офисного процесса до внедрения улучшений и оценки эффективности нового процесса.

Имитационная деловая игра «Система 5С»

Lean-игра «5S» — это инструмент, который поможет быстро выявить проблемы в организации рабочего места, сформировать идеи улучшений и перейти к их внедрению. Участникам предлагается решить комплекс задач: - Разработать эффективную операционную последовательность сборки двух изделий при минимизации потерь и соблюдении требований качества - Стандартизировать работу - Продемонстрировать эффективность предложенного метода.

Практическая подготовка в рамках «площадочного обучения» на производственном предприятии.

Обучающихся необходимо разбить на команды по три человека. За каждой командой закрепляется сопровождающий (сотрудник производственного предприятия).

Проводится вводный инструктаж по охране и безопасности труда.

За каждой командой закрепляется процесс, который необходимо оптимизировать.

Каждая команда выполняет задание:

Шаг 1. Изучить текущее состояние. Результат. Карта текущего состояния процесса

Шаг 2. Разработать идеальное состояние. Результат. Карта идеального состояния процесса

Шаг 3. Нанести проблемы на текущее состояние. Результат. Перечень проблем

Шаг 4. Разработать целевое состояние. Результат. Карта целевого состояния процесса

Шаг 5. Разработать и реализовать план мероприятий для достижения целевого состояния. Результат. План реализации улучшений

Результаты оформляются на листах формата А1. Защита проходит перед руководителями производственного предприятия.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс ОС-2	Способен разрабатывать, совершенствовать и внедрять регламенты процессов подразделений и кросс-функциональных процессов в организации	ПКс ОС – 2.1.	Формирование представления о процессах в организации, об инструментах их разработки и внедрения в рамках концепции бережливого производства.

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
Формирование представления о процессах в организации, об инструментах их разработки и внедрения в рамках концепции бережливого производства.	Способен идентифицировать и охарактеризовать процессы в организации в рамках концепции бережливого производства	– знает историю развития производственного менеджмента и систем бережливого производства – идентифицирует процессы в организации с целью внедрения бережливых технологий; – перечисляет и объясняет принципы, инструменты и методы производственного менеджмента; – характеризует логистические концепции производства и 8 видов потерь; – умеет применять инструментарий бережливого производства, направленный на определение, устранение и предупреждение восьми видов потерь и обеспечения качества; – понимает философию бережливого производства; – умеет проводить lean-аттестацию, составлять карты потоков создания ценности и проводить стандартизацию процессов; – демонстрирует навык принятия решения, позволяющего сформировать требования к проектам бережливого производства, которые соответствовали бы целям и общей стратегии организации, приоритетным направлениям ее развития и критериям эффективности.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена – устного ответа на вопросы билета и компьютерного теста (для очной и очно-заочной формы обучения).

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Историческое развитие производственного менеджмента.
2. Толкающие и тянущие системы.
3. Концепция MRP.
4. Принципы производственной системы TPS (Toyota Production System).
5. Виды потерь.
6. Выявление, устранение и предупреждение потерь в производстве.
7. Аттестация на соответствие принципам бережливого производства.
8. Система «планируй – делай – проверяй – действуй» (PDCA).
9. Основные принципы интегрированной концепции Lean Six Sigma в рамках методики решения проблем DMAIC. (D-определяй, M-измеряй, A-анализируй, I-улучшай, C-управляй).
10. Преимущества внедрения бережливой производственной системы на производстве и в офисе.
11. Принципы построения бережливого производственного потока.
12. Характеристика бережливого производственного потока и расчет его основных параметров: время такта, время цикла, время выполнения заказа.
13. Методика оценки потерь.
14. Выявление, устранение и предупреждение потерь в производстве.
15. Картирование потока создания ценности VSM (Value Stream Mapping).
16. Применение системы точно во время JIT(Just-in-timt) для нейтрализации определенного вида потерь в производстве.
17. Организация рабочего места по методике 5S.
18. 6S как необходимое условие внедрения синхронизированного производства.
19. Необходимость быстрой переналадки оборудования - SMED (Single Minute Exchange of Dies) и всеобщего ухода за оборудованием TPM (Total Productive Maintenance).
20. Использование визуального контроля (visual control) для оповещения о проблемах на производственной линии.
21. Непрерывное совершенствование потока создания ценности в целом и отдельного процесса - кайзен (kaizen).
22. Характеристика специальных возможностей поточного конвейера (автономизация или дзидока (jidoka)) для выявления отклонений и немедленной остановки работы.
23. Использование методов предотвращения непреднамеренных ошибок опе-раторов или недостатков технологии - защита от ошибок или покэ-ека (poka-yoke).
24. Характеристика методов статистического управления процессами SPC.
25. Анализ видов и последствий потенциальных отказов FMEA (Potential Failure Mode and Effects Analysis).
26. Алгоритм внедрения бережливого производства по Джеймсу Вумеку и Деннису Хоббсу: особенности внедрения и достигаемые результаты.
27. Понятие и показатели качества.
28. Оценка и анализ качества.
29. Международные стандарты качества. Стандартизация и сертификация продукции в России.
30. Принципы управления качеством.

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 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 40 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1. **Инструмент бережливого производства SMED это:**

а) система эффективной организации рабочего места (рабочего пространства), основанная на визуальном контроле;

б) метод работы, при котором станок или процесс (например, проектирование, принятие заказа или производство) обрабатывает не больше одного изделия одновременно;

в) непрерывное улучшение деятельности с целью увеличения ценности для потребителя и уменьшения потерь;

г) быстрая (менее чем за десять минут) процедура замены пресс-форм или любой другой оснастки, инструмента для переналадки производственного оборудования.

2. **Качество продукции зависит от (отметьте более одного варианта):**

а) климатических условий региона;

б) места размещения производства;

в) прогрессивности применяемой технологии;

г) организации труда и производства.

3. **Материальную основу предприятия составляет его технико-производственная база, которая включает:**

а) активные и пассивные элементы;

б) производственный и непроизводственный персонал;

в) универсальные и специфические предметы труда;

г) управленческий и исполнительный персонал.

4. **Тянущая система:**

а) это система на основе компьютерной базы данных, которая разработана для управления и планирования производственных запасов зависимого спроса (т.е. сырьевых материалов, запчастей и сборочных узлов);

б) это такая организация движения МП, при которой МР подаются на следующую технологическую операцию с предыдущей по мере необходимости, а поэтому жесткий график движения МП отсутствует;

в) это совокупность идеологии, методов и инструментов, направленных на поддержание постоянной работоспособности оборудования, для обеспечения непрерывности производственных процессов;

г) это такая организация движения МП, при которой МР подаются с предыдущей операции на последующую в соответствии с заранее сформированным жестким графиком.

5. **Необходимыми условиями для реализации концепции JIT являются (отметьте более одного варианта):**

а) точная информация о текущем состоянии производства, точные прогнозы на ближайшее будущее;

б) наличие в экономической системе надежных поставщиков;

в) наличие программного обеспечения, необходимого для решения оптимизационных задач;

г) наличие средств вычислительной техники, позволяющих автоматизировать решение оптимизационных задач.

6. **К проблемам концепции MRP относят (отметьте более одного варианта):**

а) работа сотрудников в обстановке повышенного стресса;

б) зависимость от высокого качества поставляемых материалов;

в) наличие очень сложных систем управления большой размерности и загруженности, что может повлечь значительное число сбоев в системе;

г) низкая гибкость не позволяет оперативно реагировать на внешние изменения.

7. Размер партии n=6 шт. Размер передаточной партии p=3 шт. Чему равна длительность технологического цикла механосборки партии деталей при параллельном движении.

Показатели	Операция 1	Операция 2	Операция 3
Норма времени (t_i),мин	3	1	4
Число станков (c_i), ед.	1	1	2

$$T_ц = p\sum_{i=l}^{m}\frac{t_i}{c_i} + (n-p)t_{гл}.$$

а) 25;

б) 32;

в) 27;

г) 36.

8. Линия работает в две смены по 8 часов. В течение смены на линии предусмотрены 2 регламентированных перерыва по 15 минут. Программа выпуска деталей за сутки 300 штук. Определить такт работы поточной линии:

а) три;

б) два;

в) пять;

г) четыре.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	**Оценка**
<55	неудовлетворительно
55-69	удовлетворительно
70-84	хорошо
85-100	отлично

Шкала оценивания.

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.

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
85-100	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он – знает историю развития производственного менеджмента и систем бережливого производства – идентифицирует процессы в организации с целью внедрения бережливых технологий; – перечисляет и объясняет принципы, инструменты и методы бережливого производства; – характеризует логистические концепции производства и 8 видов потерь;

		– умеет применять инструментарий бережливого производства, направленный на определение, устранение и предупреждение восьми видов потерь и обеспечения качества; – понимает философию бережливого производства; – умеет проводить lean-аттестацию, составлять карты потоков создания ценности и проводить стандартизацию процессов; – демонстрирует навык принятия решения, позволяющего сформировать требования к проектам бережливого производства, которые соответствовали бы целям и общей стратегии организации, приоритетным направлениям ее развития и критериям эффективности. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
70-84	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он – знает основные этапы исторического развития производственного менеджмента и систем бережливого производства – идентифицирует некоторые процессы в организации с целью внедрения бережливых технологий; – перечисляет принципы, инструменты и методы lean-менеджмента; – характеризует некоторые логистические концепции производства и виды потерь; – умеет применять основной инструментарий бережливого производства, направленный на определение, устранение и предупреждение потерь и обеспечения качества, но не в полной мере учитывает стратегические цели организации; – понимает базовые основы философии бережливого производства; – умеет проводить lean-аттестацию, составлять карты потоков создания ценности и проводить стандартизацию процессов, но не в полном объеме; – демонстрирует навык принятия решения, позволяющего сформировать требования к проектам бережливого производства, не учитывая в полной мере цели и задачи организации. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
55-69	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, если он – испытывает трудности в перечислении этапов исторического развития производственного менеджмента и систем бережливого производства

		– идентифицирует только производственные процессы в организации с целью внедрения бережливых технологий; – испытывает трудности с перечислением принципов, инструментов и методов бережливого производства; – с ошибками характеризует логистические концепции производства и виды потерь; – допускает существенные ошибки при применении инструментария бережливого производства для определения, устранение и предупреждения потерь и обеспечения качества; – не в полной мере понимает философию бережливого производства; – с ошибками проводит lean-аттестацию, составляет карты потоков создания ценности и проводит стандартизацию процессов; – испытывает трудности в принятии решения по сформированию требований к проектам бережливого производства. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 55	*2, «неудовлетвори тельно»*	Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если он – не знает основные этапы исторического развития производственного менеджмента и систем бережливого производства – не может идентифицировать процессы в организации с целью внедрения бережливых технологий; – не может перечислить принципы, инструменты и методы бережливого производства; – не может дать характеристику логистических концепций производства и видов потерь; – не умеет применять основной инструментарий бережливого производства, направленный на определение, устранение и предупреждение потерь и обеспечения качества; – не понимает базовые основы философии бережливого производства; – не умеет проводить lean-аттестацию, составлять карты потоков создания ценности и проводить стандартизацию процессов; – не может принимать решения, позволяющие сформировать требования к проектам бережливого производства. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую

		степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5.Методические материалы по освоению дисциплины

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде разбора кейсов, дискуссий, индивидуального/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины «Бережливое производство» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по Бережливому производству рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;

– контрольными мероприятиями;
– учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
– перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература

1. Бурнашева Э. П. Основы бережливого производства: учебное пособие для вузов / Э. П. Бурнашева. — 2-е изд., стер. — Санкт-Петербург: Лань, 2022. — 77 с.
2. Вэйдер, Майкл Инструменты бережливого производства: Мини-руководство по внедрению методик бережливого производства / Майкл Вэйдер ; перевод А. Баранов, Э. Башкардин. — 9-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 128 c. — ISBN 978-5-9614-4793-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82861.html
3. Джеймс, Вумек Продажа товаров и услуг по методу бережливого производства / Вумек Джеймс, Джонс Дэниел ; перевод Е. Пестерева ; под редакцией Ю. Адлера, С. Турко, С. Огаревой. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 272 c. — ISBN 978-5-9614-4619-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/86833.html
4. Казарин В.В. Бережливое производство: учебное пособие / В.В. Казарин, Н.С. Косарева, С.С. Серебренников, С.С. Харитонов. – СПб: Питер, 2022. – 224 с.
5. Клюев, А. В. Бережливое производство : учебное пособие для СПО / А. В. Клюев ; под редакцией И. В. Ершовой. — 2-е изд. — Саратов, Екатеринбург : Профобразование, Уральский федеральный университет, 2019. — 87 c. — ISBN 978-5-4488-0447-2, 978-5-7996-2900-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/87789.html
6. Курамшина, А. В., Основы бережливого производства : учебник / А. В. Курамшина, Е. В. Попова. — Москва: КноРус, 2023. — 199 с.
7. Лайкер, Д. Дао Toyota: 14 принципов менеджмента ведущей компании мира / Д. Лайкер ; перевод Т. Гутмана. — 10-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 400 с. — ISBN 978-5-9614-5291-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/95787
8. Производственный менеджмент : учебник и практикум для вузов / Л. С. Леонтьева [и др.] ; под редакцией Л. С. Леонтьевой, В. И. Кузнецова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 305 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02469-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468984
9. Производственный менеджмент. Практикум : учебное пособие для вузов / И. Н. Иванов [и др.] ; под общей редакцией И. Н. Иванова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7600-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468811
10. Староверова, К. О. Основы бережливого производства: учебное пособие для среднего профессионального образования / К. О. Староверова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 74 с.
11. Царенко, А. С. «Бережливое мышление» в государственном управлении : монография / А. С. Царенко, О. Ю. Гусельникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 206 с.

12. Шмелёва, А. Н. Методы бережливого производства : учебно-методическое пособие / А. Н. Шмелёва. — Москва : РТУ МИРЭА, 2021. — 38 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/171543

6.2. Дополнительная литература

1. Бережливое производство как современная инновационная концепция эффективного управления предприятиями энергетической отрасли : монография / А. А. Сагдеева, И. А. Гусарова, Г. Х. Яруллина, М. В. Райская. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2018. — 100 с. — ISBN 978-5-7882-2486-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/100517.html
2. Бережливый офис: Устранение потерь времени и денег / Д. Тэппинг — «Альпина Диджитал», 2011 — 269 с.
3. Владыкин, А. А. Система «бережливого производства» как механизм повышения конкурентоспособности предприятия : монография / А. А. Владыкин, Г. А. Гершанок ; под редакцией А. И. Татаркина. — Пермь : Пермский национальный исследовательский политехнический университет, 2016. — 180 с. — ISBN 978-5-398-01675-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/105410.html
4. Голдратт Э.М., Кокс Дж. Цель: процесс непрерывного совершенствования / пер. с англ. П.А. Самсонова. М.: Попурри, 2007. — 296 с.
5. Голдратт, Э. Цель-2: Дело не в везении / Э. Голдратт ; перевод с английского Е. Федурко. — Москва : Альпина Паблишер, 2018. — 230 с. — ISBN 978-5-9614-6683-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/102808
6. Джеффри, Лайкер Лидерство на всех уровнях бережливого производства : практическое руководство / Лайкер Джеффри, Трахилис Йорго ; перевод Ю. Семенихина. — Москва : Альпина Паблишер, 2018. — 335 с. — ISBN 978-5-9614-6858-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82615.html
7. Клюев, А. В. Концепция бережливого производства : учебное пособие / А. В. Клюев. — Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2013. — 88 с. — ISBN 978-5-7996-0960-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/68438.html
8. Лайкер, Д. Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний / Д. Лайкер, М. Хосеус ; перевод М. Самсонова. — 2-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 354 с. — ISBN 978-5-9614-4995-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/95481
9. Лайкер, Д. Лидерство на всех уровнях бережливого производства: Практическое руководство / Д. Лайкер, Й. Трахилис ; перевод с английского Ю. Семенихина. — Москва : Альпина Паблишер, 2018. — 336 с. — ISBN 978-5-9614-6858-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/125815
10. Майк Ротер Учитесь видеть бизнес-процессы. Построение карт потоков создания ценности. — Москва : Альпина Паблишер, 2015. — 137 с.
11. Малюк, В. И. Производственный менеджмент : учебник для вузов / В. И. Малюк. — 2-е изд., испр. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07364-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/472171
12. Методы «Бережливого производства» для управления потерями предприятия : учебно-методическое пособие / составители Ю. А. Эртман, С. А. Эртман. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2019. — 70 с. — Текст : электронный //

Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/101415.html
13. Основы «бережливого производства» в медицине : учебно-методическое пособие / Т. С. Дьяченко, Е. Г. Попова, А. Н. Цапков, К. А. Попова. — Волгоград : ВолгГМУ, 2019. — 48 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/141202
14. Производственный менеджмент. Теория и практика в 2 ч. Часть 1. : учебник для вузов / И. Н. Иванов [и др.] ; ответственный редактор И. Н. Иванов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 404 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00015-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/472370
15. Производственный менеджмент. Теория и практика в 2 ч. Часть 2. : учебник для вузов / И. Н. Иванов [и др.] ; ответственный редактор И. Н. Иванов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 174 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00017-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/472371
16. Системный подход к непрерывному совершенствованию / У. Детмер ; перевод с английского У. Саламатова. — 6-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 444 с. — ISBN 978-5-9614-5290-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/95249
17. Чертыковцев, В. К. Производственный и операционный менеджмент : учебное пособие для вузов / В. К. Чертыковцев. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 75 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14319-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/477317

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71837200/
2. ГОСТ Р 56020 «Бережливое производство. Основные положения и словарь».
3. ГОСТ Р 56404 «Бережливое производство. Требования к системам менеджмента».
4. ГОСТ Р 56405 «Бережливое производство. Процесс сертификации систем менеджмента. Процедура оценки».
5. ГОСТ Р 56406 «Бережливое производство. Аудит. Вопросы для оценки системы менеджмента».
6. ГОСТ Р 56407 «Бережливое производство. Основные методы и инструменты».
7. ГОСТ Р 56906 «Бережливое производство. Организация рабочего пространства (5S)».
8. ГОСТ Р 56907 «Бережливое производство. Визуализация».
9. ГОСТ Р 56908 «Бережливое производство. Стандартизация работы».
10. ГОСТ Р 57523 «Бережливое производство. Руководство по системе подготовки персонала».
11. ГОСТ Р 57524 «Бережливое производство. Поток создания ценности».
12. ГОСТ Р 57522 «Бережливое производство. Руководство по интегрированной системе».
13. ГОСТ Р 58524 «Бережливое производство. Особые требования по применению бережливого производства в организациях и цепях поставок автомобильной промышленности».
14. ГОСТ Р 58589 «Бережливое производство. Особые требования по применению бережливого производства в судостроительной промышленности».
15. ГОСТ Р 58581 «Бережливое производство. Особые требования по применению бережливого производства в авиационной промышленности и организациях, производящих соответствующие запасные части».

16. ГОСТ Р 59017 «Бережливое производство. Руководство по применению требований ГОСТ Р 56404 в интегрированных структурах».
17. ГОСТ Р 59018 «Бережливое производство. Руководство по применению требований ГОСТ Р 56404 в цепи поставок».

6.4. Интернет-ресурсы

1. http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
2. https://urait.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
3. www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
4. www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
5. https://gosslujba.pravmin74.ru/effektivnyy-region - официальный сайт проект «Эффективный регион»
6. https://rosatom.ru/about/system/ - производственная система Ростатом

6.5. Иные источники.

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.03 Психология управления
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.псх.н., доцент, доцент кафедры
экономики и менеджмента Ткаченко В.А.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины ***«Психология управления»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины ***«Психология управления»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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……...6

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине…….8

5.Методические материалы по освоению дисциплины……16

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет…….17

6.1.Основная литература……...17

6.2.Дополнительная литература……...17

6.3.Нормативные правовые документы и иная правовая информация ……...19

6.4.Интернет-ресурсы..……19

6.5.Иные источники……...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.03 Психология управления** обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС – 3	Способен 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

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

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
	УК ОС – 3.3.	на уровне знаний: • закономерности, механизмы, условия и факторы социального управления в больших и малых группах и организациях; • проблемы и направления совершенствования управленческой деятельности; • особенности и отличительные признаки управленческой команды; • систему ценностно-смысловых, нормативных и функциональных ориентиров деятельности управленческой команды; • основные положения теорий теории мотивации, лидерства, власти и командообразования.
		на уровне умений: • применять психологические методы оценки эффективности социального управления, методы исследования психологических закономерностей, механизмов, условий и факторов социального управления; • осуществлять анализ явлений групповой динамики; • разрабатывать мероприятия по формированию команды из состава участников процесса управления и

		оказывать им помощь в преодолении возникающих проблем; • разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию сотрудников организации; • умеет осуществлять анализ власти, силы и влияния как инструментов руководства; • осуществлять анализ организационной культуры и разрабатывать мероприятия, направленные на ее улучшение; • применять методы формирования и поддержания морально-психологического климата в организации.
		на уровне навыков: • владеть методами психологического исследования: — процессов и состояний, характерных для системы социального управления и определяющих эффективность достижения общегрупповых целей; — личностных свойств, обеспечивающих субъекту управленческой деятельности качество реализации его функций; — затруднений, возникающих при решении задач на разных уровнях и этапах управленческой деятельности; • методикой организации психологического сопровождения процессов управления.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., *81 астрономический час, 108 академических часов.*

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

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

– лекционные занятия – 12 часов;

– практические занятия – 12 часов.

Самостоятельная работа студентов – 57 часов.

✓ очно-заочная форма обучения - 81 час, в том числе:

– лекционные занятия – 3 часа;

– практические занятия – 6 часов.

Самостоятельная работа студентов – 72 часа.

- *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 – 16 часов.

Самостоятельная работа студентов – 76 часов.

✓ очно - заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 4 часа;

– практические занятия – 8 часов.

Самостоятельная работа студентов – 96 часов.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Б1.В.03 Психология управления; очная форма – 2 курс, 3 семестр; очно-заочная форма – 2 курс, 3 семестр;

– дисциплина *опирается на* знания, умения, навыки, полученные в ходе изучения дисциплины Б1.О.24 Общая психология.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет (для очной и очно-заочной формы).

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Введение в психологию управления	13	2		2		9	О, Т
Тема 2	Психологические особенности управленческих отношений	13	2		2		9	О, Т
Тема 3	Психология управления большими социальными системами.	13	2		2		9	О
Тема 4	Психология управления в малых социальных группах и организациях	13	2		2		9	О
Тема 5	Социокультурные аспекты управления	14	2		2		10	О
Тема 6	Личность как субъект и объект управления	14	2		2		10	О
Тема 7	Управленческая деятельность как инструмент реализации целей управления	14	2		2		10	О, РК, Т
Тема 8	Управленческая команда	14	2		2		10	О, РК, Т
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		**108**	**16**		**16**		**76**	

** – формы текущего контроля успеваемости (опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), разбор кейсов (РК)*

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Введение в психологию управления	14	1		1		12	О, Т
Тема 2	Психологические особенности управленческих отношений	14	1		1		12	О, Т
Тема 3	Психология управления большими социальными системами.	13	1		1		12	О
Тема 4	Психология управления в малых социальных группах и организациях	13	1		1		12	О
Тема 5	Социокультурные аспекты управления	13			1		12	О
Тема 6	Личность как субъект и объект управления	13			1		12	О
Тема 7	Управленческая деятельность как инструмент реализации целей управления	14			1		12	О, РК, Т
Тема 8	Управленческая команда	14			1		12	О, РК, Т
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		108	4		8		96	

** – формы текущего контроля успеваемости: контрольная работа (К) опрос (О), тестирование (Т), разбор кейсов (РК)*

Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в психологию управления.

Природа управления. Области управления. Психология управления как наука и практика. Базовые психологические характеристики социального управления. Семантика понятия «управление».

Тема 2. Психологические особенности управленческих отношений.

Место управленческих отношений в системе общественных и психологических отношений. Управленческие отношения как отношения власти. Управленческие и организационные отношения. Отношения как предмет управления.

Тема 3. Психология управления большими социальными системами.

Основные характеристики больших социальных систем. Социокультурные механизмы управления на уровне больших социальных систем. Психологический механизм социального управления.

Тема 4. Психология управления в малых социальных группах и организациях.

Малая социальная группа и организация как объекты и субъекты управления. Организационное поведение и организационные взаимодействия. Психологический климат как объект и инструмент управления малой группой и организацией.

Тема 5. Социокультурные аспекты управления.

Культура как инструмент социального управления. Организационная культура. Управленческий менталитет.

Тема 6. Личность как субъект и объект управления.

Личностные особенности субъекта управленческой деятельности. Личность как субъект профессиональной деятельности и объект управления. Ценностные ориентации как внутренние ориентиры поведения и деятельности субъекта и объекта управления. Внутренние регуляторы отношений между субъектом и объектом управления.

Тема 7. Управленческая деятельность как инструмент реализации целей управления.

Сущностная характеристика управленческой деятельности. Управленческий цикл: уровень планирования.

Тема 8. Управленческая команда.

Управленческая команда как коллективный субъект управления. Ролевая структура управленческой команды. Эффекты и правила внутрикомандного взаимодействия. Психологические условия и факторы формирования управленческих команд.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины **Б1.В.03 Психология управления** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Введение в психологию управления	Опрос, Тестирование
Тема 2. Психологические особенности управленческих отношений	Опрос, Тестирование
Тема 3. Психология управления большими социальными системами.	Опрос
Тема 4. Психология управления в малых социальных группах и организациях	Опрос
Тема 5. Социокультурные аспекты управления.	Опрос
Тема 6. Личность как субъект и объект управления	Опрос
Тема 7. Управленческая деятельность как инструмент реализации целей управления	Опрос, разбор кейса, тестирование
Тема 8. Управленческая команда	Опрос, разбор кейса, тестирование

Форма промежуточной аттестации – зачет (очная форма обучения), зачет (очно-заочная форма обучения). Зачет проводится в устной форме (ответы на вопросы) и/или в форме компьютерного тестирования.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1.
Основные понятия теории организации.
Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Природа управления.
2. Области управления.
3. Психология управления как наука и практика.
4. Базовые психологические характеристики социального управления.
5. Семантика понятия «управление».

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 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. Для обеспечения социально-психологической совместимости людей не обязательно…

01 единство взглядов;
02 удачное сочетание типов поведения людей в группе;
03 однородность по полу и возрасту;
04 единство ценностных ориентаций.

Тема 2.
Психологические особенности управленческих отношений.
Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Место управленческих отношений в системе общественных и психологических отношений.
2. Управленческие отношения как отношения власти.
3. Управленческие и организационные отношения.
4. Отношения как предмет управления

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 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. Структура группы, возникающая на основе эмоциональных предпочтений, членов группы и представляющая собой сеть сложившихся связей между членами коллектива – это…

01 формальная структура;
02 неформальная структура;
03 оптимальная структура;
04 все ответы верны;
05 все ответы неверны.

Тема 3.
Психология управления большими социальными системами.
Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятии:

1. Основные характеристики больших социальных систем.
2. Социокультурные механизмы управления на уровне больших социальных систем.

3. Психологический механизм социального управления.

Тема 4.
Психология управления в малых социальных группах и организациях.
Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятии:
1. Малая социальная группа и организация как объекты и субъекты управления.
2. Организационное поведение и организационные взаимодействия.
3. Психологический климат как объект и инструмент управления малой группой и организацией.

Тема 5.
Социокультурные аспекты управления.
Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятии:
1. Культура как инструмент социального управления.
2. Организационная культура.
3. Управленческий менталитет.

Тема 6.
Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятии:
1. Личностные особенности субъекта управленческой деятельности.
2. Личность как субъект профессиональной деятельности и объект управления.
3. Ценностные ориентации как внутренние ориентиры поведения и деятельности субъекта и объекта управления.
4. Внутренние регуляторы отношений между субъектом и объектом управления.

Тема 7.
Кейс
Вопросы:

1. С помощью теста «Способность к прогнозированию»[1] определите, насколько у Вас развита данная способность - важнейший признак профессионализма. Неопределенность - атрибут управленческой деятельности. Решение управленческих задач приходится осуществлять в условиях недостаточности сведений. Способность анализировать и оценивать текущее состояние системы, выявлять наиболее значимые проблемы ее функционирования, прогнозировать пути и возможные результаты развития, формулировать цели - основа успешного принятия эффективных решений. Опираясь на полученные результаты, составьте программу развития данной способности.

2. С помощью теста «Определение степени мотивации личности к успеху в работе»[2] определите, насколько у Вас развита данная способность. Все источники неопределенности субъективны и определяются возможностями и ограничениями человека учитывать степень влияния различных факторов на процесс деятельности и ее конечный результат. Используя психологический механизм саморегуляции, субъект управления может преодолеть субъективную неопределенность в операционной сфере - актуализируя мотив самосовершенствования, в мотивационной сфере - привести ее в соответствие с фактическим положением дел, например, уменьшить долю рутинных дел при высокой мотивации творчества. Опираясь на полученные результаты, составьте программу развития данной способности.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятии:
1. Сущностная характеристика управленческой деятельности.
2. Управленческий цикл: уровень планирования.

---

[1] Регуш Л.А. Психология прогнозирования: успех в познании будущего. - СПб.: Речь, 2003. - С. 287-297.

[2] Бондаренко В.В., Резник С.Д., Соколов С.Н. Персональный менеджмент. Тесты и конкретные ситуации. Практикум.- М.: Инфра-М, 2008. - С. 58-59.

3. Управленческий цикл: уровень реализации управленческого решения.

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 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. Структура коллектива, обусловленная функционально-технологическим разделением труда, официальными правами и обязанностями его членов – это …

01 формальная структура;
02 реальная структура;
03 неформальная структура;
04 оптимальная структура.

Тема 8.

Кейс

Вопросы:

1. С помощью опросника М.Р. Белбина[3] определите, к выполнению каких командных ролей Вы предрасположены.

2. Представьте, что Ваша учебная группа - это управленческая команда. Сформулируйте ее миссию, цель, задачи, командные нормы. Какие эффекты внутрикомандного взаимодействия проявлялись когда вы вместе решали управленческую задачу? Приведите примеры действий, в которых проявлялось групповое мышление.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опроса на занятиях:

1. Управленческая команда как коллективный субъект управления.
2. Ролевая структура управленческой команды.
3. Эффекты и правила внутрикомандного взаимодействия.
4. Психологические условия и факторы формирования управленческих команд.

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 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. Какой коллектив не имеет неформальной организационной структуры?

01 давно существующий;
02 вновь сформированный;
03 женский;
04 мужской;
05 смешанный.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

[3] Социальная психология : Практикум : Учеб. пособие для студентов вузов / Г.М. Андреева, Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров и др.; Под ред. Т.В. Фоломеевой. — М.: Аспект Пресс, 2006. С. 316-322.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС – 3	Способен 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;

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
Способность оценить результативность командной работы с точки зрения психологических закономерностей управленческой деятельности.	Способен оценить эффективность и результативность распределения ролей в команде.	- знает закономерности, механизмы, условия и факторы социального управления в больших и малых группах и организациях; - знает проблемы и направления совершенствования управленческой деятельности; - знает особенности и отличительные признаки управленческой команды; - знает систему ценностно-смысловых, нормативных и функциональных ориентиров деятельности управленческой команды; - основные положения теорий мотивации, лидерства, власти и командообразования; - умеет применять психологические методы оценки эффективности социального управления, методы исследования психологических закономерностей, механизмов, условий и факторов социального управления; - умеет осуществлять анализ явлений групповой динамики; - умеет разрабатывать мероприятия по формированию команды из состава участников процесса управления и оказывать им помощь в преодолении возникающих проблем; - умеет разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию сотрудников организации; - умеет осуществлять анализ власти, силы и влияния как инструментов руководства; - умеет осуществлять анализ лидерства, организационной культуры и разрабатывать мероприятия, направленные на ее улучшение; - умеет применять основные положения теорий мотивации, лидерства, власти и командообразования для решения управленческих задач; - умеет применять методы формирования и поддержания морально-психологического климата в организации;

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
		- владеет методами психологического исследования: — процессов и состояний, характерных для системы социального управления и определяющих эффективность достижения общегрупповых целей; — личностных свойств, обеспечивающих субъекту управленческой деятельности качество реализации его функций; — затруднений, возникающих при решении задач на разных уровнях и этапах управленческой деятельности; - владеет методикой организации психологического сопровождения процессов управления.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета (для очной и очно-заочной форм обучения).

Вопросы для подготовки к зачету

1. Природа управления.
2. Области управления.
3. Психология управления как наука и практика.
4. Базовые психологические характеристики социального управления.
5. Семантика понятия «управление».
6. Место управленческих отношений в системе общественных и психологических отношений.
7. Управленческие отношения как отношения власти.
8. Управленческие и организационные отношения.
9. Отношения как предмет управления.
10. Основные характеристики больших социальных систем.
11. Социокультурные механизмы управления на уровне больших социальных систем.
12. Психологический механизм социального управления.
13. Малая социальная группа и организация как объекты и субъекты управления.
14. Организационное поведение и организационные взаимодействия.
15. Психологический климат как объект и инструмент управления малой группой и организацией.
16. Культура как инструмент социального управления.
17. Организационная культура.
18. Управленческий менталитет.
19. Личностные особенности субъекта управленческой деятельности.
20. Личность как субъект профессиональной деятельности и объект управления.
21. Ценностные ориентации как внутренние ориентиры поведения и деятельности субъекта и объекта управления.
22. Внутренние регуляторы отношений между субъектом и объектом управления.
23. Сущностная характеристика управленческой деятельности.
24. Управленческий цикл: уровень планирования.
25. Управленческая команда как коллективный субъект управления.
26. Ролевая структура управленческой команды.

27. Эффекты и правила внутрикомандного взаимодействия.
28. Психологические условия и факторы формирования управленческих команд.

Типовые тестовые задания к зачету.

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 30 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 90 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1. П. Друкер известен как идеолог школы и концепции управления

01 – теории «7S»
02 – концепции управления по целям
03 – теории «X» и «Y»
04 – теории «Z»
05 – школы поведенческих наук

2. А.Файоль известен как идеолог

01 – теории «идеальной бюрократии»
02 – административной школы управления
03 – школы научного управления
04 – школы человеческих отношений

3. В зависимости от наличия/отсутствия обмена с внешней средой системы делятся на:

01 – естественные и искусственные
02 – открытые – закрытые
03 – абстрактные - конкретные
04 – статические – динамические
05 – жесткие - мягкие

4. 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 – субъект управления - это лицо (отдельный человек, малая группа, организация), который оказывает управленческое воздействие
04 – субъект управления - это лицо (отдельный человек, малая группа, организация), на которого оказывается управленческое воздействие

5. В блок субъективных показателей эффективности деятельности организации входят

01 – трудовая активность членов организации
02 – удовлетворенность трудовой деятельностью
03 – результативность
04 – экологичность
05 – прибыль и рентабельность
06 – относительная стабильность организации
07 – сработанность

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	**Оценка**
<55	Не зачтено
55-100	Зачтено

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.

Шкала оценивания.

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-55	*«зачтено»*	Оценка **«зачтено»** выставляется студенту, если он: - понимает закономерности, механизмы, условия и факторы социального управления в больших и малых группах и организациях; - перечисляет и объясняет проблемы и направления совершенствования управленческой деятельности; - перечисляет и объясняет особенности и отличительные признаки управленческой команды; - понимает систему ценностно-смысловых, нормативных и функциональных ориентиров деятельности управленческой команды; - перечисляет и объясняет основные положения теорий мотивации, лидерства, власти и командообразования; - умеет применять психологические методы оценки эффективности социального управления, методы исследования психологических закономерностей, механизмов, условий и факторов социального управления; - умеет осуществлять анализ явлений групповой динамики; - умеет разрабатывать мероприятия по формированию команды из состава участников процесса управления и оказывать им помощь в преодолении возникающих проблем; - умеет разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию сотрудников организации; - умеет осуществлять анализ власти, силы и влияния как инструментов руководства; - умеет осуществлять анализ лидерства, организационной культуры и разрабатывать мероприятия, направленные на ее улучшение; - умеет применять основные положения теорий мотивации, лидерства, власти и командообразования для решения управленческих задач; - умеет применять методы формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; - демонстрирует навык владения методами психологического исследования: — процессов и состояний, характерных для системы

		социального управления и определяющих эффективность достижения общегрупповых целей; — личностных свойств, обеспечивающих субъекту управленческой деятельности качество реализации его функций; — затруднений, возникающих при решении задач на разных уровнях и этапах управленческой деятельности; - демонстрирует навык владения методикой организации психологического сопровождения процессов управления. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 55	*«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 результаты рубежного контроля демонстрируют низкую степень овладения программным материалом по (для очной формы обучения).

5.Методические материалы по освоению дисциплины

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде разбора кейсов, дискуссий, группового/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины «Психология управления» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;

- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1.Основная литература

1. Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. — Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2019. — 128 с. — ISBN 978-5-7638-4116-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: https://www.iprbookshop.ru/100096.html (дата обращения: 18.06.2023). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.
2. Кочеткова, А. И. Прикладная психология управления : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 437 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7962-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511308 (дата обращения: 18.06.2023).
3. Селезнева, *Е. В.* Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511259 (дата обращения: 18.06.2023).

6.2. Дополнительная литература

1. Авдулова, Т. П. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Т. П. Авдулова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 231 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05717-1. — Текст : электронный //

Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/515312 (дата обращения: 18.06.2023).
2. Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 320 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00630-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511399 (дата обращения: 18.06.2023).
3. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510873 (дата обращения: 18.06.2023).
4. Белашева, И. В. Психология управления : учебное пособие (курс лекций) / И. В. Белашева, И. Н. Польшакова, С. В. Нищитенко. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2019. — 169 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/92738.html (дата обращения: 18.06.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
5. Вайнштейн, Л. А. Психология управления : учебное пособие / Л. А. Вайнштейн, И. В. Гулис. — Минск : Вышэйшая школа, 2018. — 384 с. — ISBN 978-985-06-2935-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/90818.html (дата обращения: 18.06.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
6. Водопьянова, Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учебное пособие для вузов / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07711-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/514352 (дата обращения: 18.06.2023).
7. Демидова, Е. В. Психология управления : учебное пособие для студентов бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» всех форм обучения / Е. В. Демидова. — Красноярск : Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, 2020. — 244 с. — ISBN 978-5-86433-804-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/107220.html (дата обращения: 18.06.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
8. Захарова, Л. Н. Психология управления / Л. Н. Захарова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Санкт-Петербург : Лань, 2023. — 396 с. — ISBN 978-5-507-46333-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/327443 (дата обращения: 20.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
9. Зуб, А. Т. Психология управления : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 372 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00185-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510991 (дата обращения: 18.06.2023).
10. Каменская, В. Г. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учебное пособие для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 194 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05617-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/515768 (дата обращения: 18.06.2023).
11. Королев, Л. М. Психология управления : учебное пособие / Л. М. Королев. — 7-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 184 с. — ISBN 978-5-394-03265-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL:

https://www.iprbookshop.ru/85692.html (дата обращения: 18.06.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
12. Чернова, Г. Р. Психология управления : учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, Л. Ю. Соломина, В. И. Хямяляйнен. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 193 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08657-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/516759 (дата обращения: 18.06.2023).

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Гражданский кодекс Российской Федерации // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

6.4. Интернет-ресурсы.

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».
4. www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки.
5. www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент».
6. www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг».
7. www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс.
8. www.aup.ru – Административно-управленческий портал.
9. https://hr-portal.ru/ – портал по управлению персоналом и менеджменту.
10. http://www.hr-journal.ru - электронный журнал по управлению персоналом

Медиаматериалы

1. https://www.youtube.com/watch?v=K5Cqjou7Xes — Кибернетика Норберта Винера
2. https://www.youtube.com/watch?v=pnjoQlnuVm4 — Теория открытых систем Берталанфи
3. https://www.youtube.com/watch?v=zsJ3SKFDU2M — Системный подход и системное мышление
4. https://www.youtube.com/watch?v=RKIAwqQjH50 — Психология управления
5. https://www.youtube.com/watch?v=wwrNmNwRzhM — Рождение ситуационного подхода
6. https://www.youtube.com/watch?v=0qGIlEFJ2eg — Школа административного управления. Анри Файоль
7. https://www.youtube.com/watch?v=xiBirX04J-Q — Школа научного управления. Теория рациональной бюрократии М. Вебера
8. https://www.youtube.com/watch?v=4SVOHvHQoiM — Школа организационного поведения Теория «X» и «Y» Д. МакГрегора
9. https://www.youtube.com/watch?v=e0Tv_ag4KP8 — Школа человеческих отношений. Элтон Мэйо
10. https://www.youtube.com/watch?v=w6txF9mf02g — Ресурсы. Власть в организации
11. https://www.youtube.com/watch?v=ZDCEhLetG8E — Ресурсы. Власть как ресурс руководителя
12. https://www.youtube.com/watch?v=PWnIUj-9mWM — Команда и коллектив. Рабочая группа
13. https://www.youtube.com/watch?v=uMed4si3XmI — Социальная структура и социальная стратификация
14. https://www.youtube.com/watch?v=lKU0eicJb9c — Теория социальных систем Парсонса

15. https://www.youtube.com/watch?v=JAKKmz3C0pI — Теория референтной группы Роберта Мертона
16. https://www.youtube.com/watch?v=BrdSGNO2qlQ — Внутренняя среда организации
17. https://www.youtube.com/watch?v=Uc11sckoLHQ — Качества лидера. Различия лидера и руководителя
18. https://www.youtube.com/watch?v=g2t9IVokvxU — Феномен культуры
19. https://www.youtube.com/watch?v=8ExoKd_nkEo — Культура страха и культура согласия
20. https://www.youtube.com/watch?v=ggGP_Sjzb8s — Понятие организационной культуры
21. https://www.youtube.com/watch?v=CUWrOBr7jF4 — Структура организационной культуры
22. https://www.youtube.com/watch?v=JaS8OA838f4 — Управление организационной культурой
23. https://www.youtube.com/watch?v=AtMENKQljdU — Типология корпоративных культур по Кэмерону и Куинну
24. https://www.youtube.com/watch?v=-QYprohhexc — Национальные модели менеджмента
25. https://www.youtube.com/watch?v=VkvSh-J0WYg — Зачем кандидаты в губернаторы прыгают со скалы?
26. https://www.youtube.com/watch?v=GooNmcz-s1I — Как развивать таланты сотрудников
27. https://www.youtube.com/watch?v=LiktWrBmHEI — Социология личности
28. https://www.youtube.com/watch?v=Y8qjOntis00 — Направленность личности: понятие, формы и свойства
29. https://www.youtube.com/watch?v=0juEcwxMA2A — Ген власти. Доминирование и подчинение | Основной элемент
30. https://www.youtube.com/watch?v=e1Mt5QANbOY — Школа научного управления. Фредерик Тейлор
31. https://www.youtube.com/watch?v=qR4bjvceY4Y — SWOT-анализ
32. https://www.youtube.com/watch?v=VYN7KPNszIs — Основы менеджмента. Цели организации. Целеполагание
33. https://www.youtube.com/watch?v=7d-YK0L_Ifo — Иллюзия привязки и якорный эффект
34. https://www.youtube.com/watch?v=dILFfm7ifVc — Принятие управленческих решений
35. https://www.youtube.com/watch?v=tFhfFTuM7mo — Эффект социальной фасилитации и Хоторнские эксперименты Мэйо
36. https://www.youtube.com/watch?v=_UFIKynjUOs — Делегирование
37. https://www.youtube.com/watch?v=RvIuT_ZDY28 — Что не может быть делегировано. Что необходимо делегировать
38. https://www.youtube.com/watch?v=Ir-FM6tJnvc — Мотивация и мотивы: понятие, теории, виды и процесс мотивации
39. https://www.youtube.com/watch?v=UeVwvvCdTf8 — Самые эффективные способы мотивации сотрудников
40. https://www.youtube.com/watch?v=WFToLsf4CQc — Создание команды. Михаил Молоканов. Ч. 1
41. https://www.youtube.com/watch?v=O_iBtym5s-0 — Создание команды. Михаил Молоканов. Ч. 2
42. https://www.youtube.com/watch?v=aWSWEWgr_B8 — Создание команды. Михаил Молоканов. Ч. 3

43. https://www.youtube.com/watch?v=Q3D7ikI7ZIA — Социальная психология. Эффект ложного консенсуса.

44. https://www.youtube.com/watch?v=1F9ziltCp34 — Создание команды. Михаил Молоканов. Ч. 4

6.5. Иные источники.

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО

Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.04 Этика деловых отношений
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Москва, Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.псх.н., доцент кафедры
организационного проектирования систем управления
РАНХиГС Н.В. Афанасьева

К.псх.н., доцент кафедры
Политологии, истории и философии Л.Д. Мошкина

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Е.А. Терещук

Рабочая программа дисциплины «***Этика деловых отношений»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Этика деловых отношений»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 9

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 19

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 21

6.1. Основная литература 21

6.2. Дополнительная литература 21

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы. **Ошибка! Закладка не определена.**

6.4. Нормативные правовые документы 22

6.5. Интернет ресурсы 23

6.6. Иные источники 24

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 Б1.В.04 «Этика деловых отношений» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК ОС – 5.3.	способность к этичному поведению в условиях разнообразия общества

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Способность соблюдать нормы этики	УК ОС – 5.3.	на уровне знаний: демонстрирует знание базовых категорий и понятий: группа, разновидности социальных групп, основные принципы групповой динамики, специфику передачи информации между людьми, специфику межличностного и межгруппового взаимодействия, основные техники и приемы эффективного общения; знает сущность феномена социальных групп и командной работы; принципы проведения и организации различных форм командной работы (круглого стола, дискуссии, мозгового штурма и т.д.); сущность этической составляющей делового общения и командной работы; знает содержание требований этикета делового общения.
		на уровне умений: умеет применять полученные знания для анализа социальной реальности и практических решений в личной жизни и профессиональной сфере; использовать в своей деятельности различные формы организации командной работы; применять техники и приемы эффективного общения; устанавливать доверительные взаимоотношения в группе.
		на уровне навыков: владеет навыками самостоятельного разрешения конфликтных ситуации в группе; самостоятельной организации работы группы; выбора эффективные формы командной работы; соблюдения требований этикета в различных ситуациях делового общения.

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.04 «Этика и психология деловых отношений» составляет 3 зачётные единицы, 108 академических часов, 81 астрономический час.

Количество академических и астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет:

- по очной форме обучения - 32 часов (24 астр.часов): лекции - 16 часов (12 астр.часов), практические занятия – 16 часов (12 астр.час). Самостоятельная работа составляет 76 часов (57 астр.часов).
- по очно-заочной форме обучения - 12 часов (9 астр.часов): лекции - 4 часов (3 астр.часа), практические занятия - 8 часов (6 астр.часов). Самостоятельная работа составляет 96 часов (72 астр.часов).

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1В.04 «Этика деловых отношений» предусмотрена на 3 курсе в 5 семестре.

Дисциплина Б1.В.04 «Этика и психология деловых отношений» относится к вариативной части Блока 1. «Дисциплины (модули)».

В содержательном плане дисциплина реализуется после изучения дисциплин: Б1.О.01 «История» (1 семестр), Б1.О.28 «Культурология» (1 семестр), ФТД.01 «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО» (1 семестр), Б1.О.23 «Социология» (4 семестр), Б1.О.24 «Общая психология» (2 семестр); Б1.О.14 «Культура речи и деловое общение» (2 семестр), Б1.О.02 «Философия» (3 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма 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/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР/Консультация к экзамену		
Тема 1.	Природа, сущность, содержание понятий этика и психология деловых отношений	14	2		2		10	О
Тема 2.	Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики деловых отношений	14	2		2		10	КС
Тема 3.	Коммуникативная компетентность специалиста и нравственный аспект деловых отношений	14	2		2		10	О
Тема 4.	Формы деловой коммуникации: деловая беседа, телефонные разговоры, переговоры, служебные совещания	12	2		2		8	В, П
Тема 5.	Вербальные и невербальные средства деловой коммуникации и требования делового этикета	12	2		2		8	ГЗ
Тема 6.	Этикет как регулятор межличностных деловых отношений	10	1		1		8	КС
Тема 7.	Требования делового этикета в различных служебных ситуациях	10	1		1		8	КР
Тема 8.	Основы ораторского искусства	12	2		2		8	О
Тема 9.	Международный деловой этикет, национальные особенности общения и психологические аспекты переговорного процесса	10	2		2		6	Док
	Промежуточная аттестация							За
	Всего	**108**	**16**		**16**		**76**	

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины, 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/Консультация к экзамену		
Тема 1.	Природа, сущность, содержание понятий этика и психология деловых отношений	12	1		1		10	О
Тема 2.	Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики деловых отношений	13	1				12	КС
Тема 3.	Коммуникативная компетентность специалиста и нравственный аспект деловых отношений	12	1		1		10	О
Тема 4.	Формы деловой коммуникации: деловая беседа, телефонные разговоры, переговоры, служебные совещания	12	1		1		10	В, П
Тема 5.	Вербальные и невербальные средства деловой коммуникации и требования делового этикета	13			1		12	ГЗ
Тема 6.	Этикет как регулятор межличностных деловых отношений	11			1		10	КС
Тема 7.	Требования делового этикета в различных служебных ситуациях	11			1		10	КР
Тема 8.	Основы ораторского искусства	11			1		10	О
Тема 9.	Международный деловой этикет, национальные особенности общения и психологические аспекты переговорного процесса	13			1		12	Док
	Промежуточная аттестация							За
Всего		**108**	**4**		**8**		**96**	

Примечание:

** формы текущего контроля успеваемости: доклад (Док), опрос (О), выступление (В), презентация (П), групповое задание (ГЗ), круглый стол (КС), контрольная работа (КР).*

*** формы промежуточной аттестации: зачет с оценкой (ЗаО).*

Содержание дисциплины

Тема 1. Природа, сущность, содержание понятий этика и психология деловых отношений (Проблемная лекция, практическое занятие в форме опроса)

Понятие, предмет и объект этики и психологии деловых отношений. Содержание понятий этика и психология деловых отношений. Происхождение и сущность понятий «этика», «мораль», «нравственность», «этикет», их соотношение между собой и с понятиями «обычай», «традиция», «манеры». Общение как инструмент этики и психологии деловых отношений.

Нравственный смысл регуляции поведения человека. Единство внутреннего и внешнего в поведении человека как критерий уровня его культуры. Чувство собственного достоинства и уважение к другим как базовые моральные ценности. Структура профессиональной морали. Формы существования профессиональной морали.

Этика деловых отношений как структурный элемент системной модели корпоративной культуры, одна из форм выражения миссии организации, ее корпоративного духа.

Объективные причины актуализации проблемы этики и психологии деловых отношений в современной России. Соблюдение требований этики деловых отношений как один из критериев оценки профессионализма и деловой репутации как каждого сотрудника, так и организации в целом.

Тема 2. Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики деловых отношений (Лекция, практическое занятие в форме круглого стола)

Определение организационной культуры, ее функции, признаки и типы. Культурная идентификация и функции культуры. Признаки и типы организационной культуры. Функции организационной культуры.

Модели организационной культуры. Культура власти. Культура роли. Культура задачи. Культура личности.

Психологические аспекты формирования и поддержания организационной культуры. Влияние этики и психологии деловых отношений на эффективность работы организации. Культура, социальная ответственность и этика деловых отношений.

Тема 3. Коммуникативная компетентность специалиста и нравственный аспект деловых отношений (Проблемная лекция, практическое занятие в форме опроса)

Общение как социально-психологический механизм взаимодействия в профессиональной деятельности. Виды общения. Характеристики делового общения. Коммуникативные барьеры, пути их преодоления. Психолого-коммуникативный потенциал деловых партнеров.

Определение и структура процесса коммуникации. Условия эффективности вербальных коммуникаций. Психологические явления в процессе коммуникации. Коммуникационные цепочки. Влияние организационной структуры на информационные потоки. Стили профессионального общения: авторитарный, манипулятивный, гуманистический и другие. Коммуникативный, интерактивный и перцептивный компоненты в деловых отношениях. Современные психотехнологии убеждающего воздействия.

Моральные регуляторы человеческих отношений. Этические проблемы в организации: макроуровень и микроуровень. Нравственный аспект взаимоотношений организации с государством, обществом, гражданами, партнерами, поставщиками, клиентами, со своими работниками, с окружающей средой. Этические кодексы: виды, назначение, содержание. Механизмы реализации требований этических кодексов.

Тема 4. Формы деловой коммуникации: деловая беседа, телефонные разговоры, переговоры, служебные совещания (Лекция-дискуссия, практическое занятие в форме выступления с презентацией)

Этические и психологические особенности в различных формах деловой коммуникации. Деловой разговор. Деловая беседа по телефону. Деловые совещания. Торги.

Пресс-конференция. Деловые переговоры. Протокол ведения переговоров.

Дискуссия, симпозиум, полемика, дебаты.

Правила ведения собеседования.

Требования этикета к деловой переписке.

Публичная речь. Презентации. Самопрезентация.

Тема 5. Вербальные и невербальные средства деловой коммуникации и требования делового этикета (Лекция-дискуссия, практическое занятие в форме группового задания)

Психология общения и организационные коммуникации. Определение и структура процесса коммуникации. Условия эффективности вербальных коммуникаций. Виды вербальной коммуникации. Средства электронного общения.

Невербальное общение. Индивидуальные различия в общении. Психологические явления в процессе коммуникации. Неформальное общение. Влияние организационной структуры на информационные потоки.

Основные черты современного этикета: ситуационный, регламентирующий характер, классификация правил по признакам статуса, возраста, пола. Особенности делового этикета: упрощение требований, связанных с половыми различиями. Несимметричность служебных отношений, ее отражение в требованиях современного делового этикета.

Общие принципы делового этикета: принцип гуманизма, целесообразности, эстетической привлекательности, следования традициям, субординации, паритетности.

Тема 6. Этикет как регулятор межличностных деловых отношений (Лекция, практическое занятие в форме круглого стола)

Нравственная основа этикета. Этикет как специфический институт общественной жизни, способ регуляции деловых отношений, составная часть культуры человека, совокупность правил поведения, регулирующих внешние проявления человеческих взаимоотношений.

Функциональное назначение современного делового этикета. Единство знаний, умений и навыков в овладении требованиями современного делового этикета.

Функции делового этикета: информационная; функция стандартизации моделей индивидуального и группового поведения; функция обеспечения социального контроля и социального влияния; функция дипломатии, политической борьбы; функция идентификации с окружающими, создания психологического комфорта.

Закономерности межличностных отношений как объективно существующая устойчивая связь явлений, накладывающих отпечаток на характер этих взаимоотношений (закономерность неопределенности отклика, т.е. зависимость восприятия внешних воздействий от личностных особенностей, конкретной ситуации; закономерность неадекватности отображения человека человеком и неадекватности самооценки, т.е. зависимость оценки нравственных качеств людей и самооценки от степени взвешенности и корректности оценивающего; закономерность искажения смысла информации, т.е. многовариантность трактовки понятийного состава языка, различия в восприятии информации; закономерности психологической защиты, т.к. ведущий мотив социального поведения – сохранение личного статуса, собственного достоинства).

Тема 7. Требования делового этикета в различных служебных ситуациях (Лекция, практическое занятие в форме контрольной работы)

Руководитель и подчиненный: правила межличностных отношений. Стили руководства, их отражение в этикете. Критерии выбора модели поведения.

Управление нравственными отношениями в коллективе. Морально-психологический климат коллектива, факторы его формирования и поддержания. Личные качества руководителя и подчиненных как источники напряженности в коллективе или оптимизма.

Этика взаимоотношений с «трудным» руководителем. Признаки, определяющие «трудного» руководителя. Модели поведения подчиненных во взаимоотношениях с «трудным» руководителем. Правила конструктивной критики, последовательность их соблюдения в процессе беседы. Приемы конструктивной критики. Установки на восприятие критики. Правила решения конфликтных ситуаций.

Ситуация распоряжения. Выбор между приказанием, поручением и просьбой. Ситуации поощрения и наказания, увольнения, делового общения: правила поведения руководителя и подчиненного.

Способы регулирования межличностных отношений в коллективе: проектирование, формирование и развитие системы взаимоотношений; учет социально-психологических процессов и явлений в коллективе в интересах оптимального функционирования организации; целенаправленное систематическое обучение персонала современным технологиям нормативного взаимодействия; регулирование межличностных отношений.

Тема 8. Основы ораторского искусства (Проблемная лекция, практическое занятие в форме опроса)

Понятия «ораторское искусство», «риторика», «красноречие». Основы деловой риторики. Принципы речевого воздействия: доступность, ассоциативность, сенсорность, экспрессивность, интенсивность. Методы достижения эффекта речевого воздействия: эффект визуального имиджа; эффект первых фраз; эффект аргументации; эффект квантового выброса информации; эффект интонации и паузы; эффект художественной выразительности; эффект релаксации; эффект дисперсии.

Культура речи, ее основные показатели в деловом общении. Средства выразительности деловой речи: варьирование тональностью; выделение главных мыслей; постановка риторических вопросов; использование форм диалога; призыв к действиям; включение образных сравнений, примеров; применение повторов; демонстрация заинтересованности и убежденности.

Основные законы риторики. Подготовка речи. Структура речи. Способы словесного оформления публичного выступления. Логические и интонационно-мелодические закономерности речи.

Тема 9. Международный деловой этикет, национальные особенности общения и психологические аспекты переговорного процесса (Лекция, практическое занятие в форме докладов)

Понятие международного этикета, его обусловленность культурными традициями страны, национальным характером и менталитетом, религиозной ориентацией. Необходимость знания национальных особенностей общения и культурно-психологических различий партнеров как неотъемлемое условие делового успеха.

Элементы международного делового этикета: ситуации обращения, представления, знакомства, приветствия, порядок рассадки в автомобиле, за столом переговоров. Формы обращения и светские титулы, принятые в международном деловом этикете. Правила дарения подарка и принятия его. Требования к внешнему облику.

Правила международной переписки. Формулы выражения просьбы, благодарности, извинения, заключительной фразы. Заключительная формула вежливости. Требования к оформлению адресата. Национальные особенности делового этикета.

Понятие международной вежливости как основа дипломатического протокола. Этикет Государственного герба, Государственного флага, Государственного гимна, государственного визита, официальных подарков. Совокупность общепринятых в международной практике правил этикета, почтительности и взаимного уважения.

Переговорный процесс – как тип деловых отношений. Психологические механизмы переговорного процесса. Согласование целей и интересов. Стремление к взаимному доверию сторон. Обеспечение баланса власти и взаимного контроля сторон. Переговорный процесс как технология. Способы подачи позиции. Принципы конструктивного взаимодействия. Тактические приемы на переговорах с учетом этики и психологии деловых отношений.

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: Б1.В.04 «Этика деловых отношений» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Природа, сущность, содержание понятий этика и психология деловых отношений	опрос
Тема 2.	Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики деловых отношений	круглый стол
Тема 3.	Коммуникативная компетентность специалиста и нравственный аспект деловых отношений	опрос
Тема 4.	Формы деловой коммуникации: деловая беседа, телефонные разговоры, переговоры, служебные совещания	выступление, презентация
Тема 5.	Вербальные и невербальные средства деловой коммуникации и требования делового этикета	групповое задание
Тема 6.	Этикет как регулятор межличностных деловых отношений	круглый стол
Тема 7.	Требования делового этикета в различных служебных ситуациях	контрольная работа
Тема 8.	Основы ораторского искусства	опрос
Тема 9.	Международный деловой этикет, национальные особенности общения и психологические аспекты переговорного процесса	доклад

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме вопросы и задания к зачету.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы к опросам по теме занятия,
- участие в работе круглого стола,
- выступление на круглом столе,
- выступление с презентацией,
- выполнение группового задания,
- выполнение контрольной работы,
- выполнение практических заданий,
- выступление с докладами по вопросам к опросам,
- участие в обсуждении докладов.

Опрос обучающихся.

Опрос - устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия, оценивается в соответствии с правовыми и нормативными актами в социального законодательства. Преподаватель учитывает степень осведомленности студента, а также актуальность используемых источников и материалов.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе пяти-балльной системе.

Алгоритм формирования оценки таков:

- вес инициативности W = 0,1
- вес актуальности W = 0,3
- вес убедительности W = 0,4
- вес наличия примеров W = 0,2

Результирующая оценка в пяти-бальной шкале (Орез) есть сумма четырех оценок за инициативность (Ои.), актуальность (Оа), убедительность (Оу), наличия примеров (Оп):

Орез = (Wи х Ои) + (Wа х Оа) + (Wу х О у) + (Wп х Оп)

Оценка зачитывается, если студент набрал не менее 30% баллов (Орез ≥ 3)

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) соответственно 3 (30%-50%), 4(51%-80%),5(81%-100%) - оценка имеет вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

Выступление на круглом столе.

Критерии оценивания на круглом столе:

- обучающийся выступает с проблемным вопросом;
- высказывает собственное суждение;
- отвечает аргументировано на вопросы;
- демонстрирует информационную готовность к обсуждению;
- грамотно и четко формулирует вопросы к выступающему.

Выступление с презентацией по теме занятия.

Критерии оценивания выступления:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и научными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции;
- культура представления презентации (лексический запас, грамматические конструкции, речевой стиль, четкость речи, темп);
- соблюдение регламента.

Презентация.

По оформлению:

- оформлен титульный лист;
- количество слайдов соответствует требованиям (мин. 10 слайдов);
- использование дополнительных эффектов в Power point., инфрографики;
- слайды представлены в логической последовательности.

Выполнение группового задания:

- выполнение задания по указанной форме;
- коллегиальность в выполнении задания, умение выстраивать коммуникацию;
- умение выслушивать иные точки зрения и формулировать свою;
- умение предложить пути решения проблемной ситуации;
- соблюдение правил групповой работы;
- правильность изложения материала, логика, четкость;
- умение дополнять выступающего.

Выполнение письменной контрольной работы:

Критерии оценивания контрольной работы:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятий, выступлений с презентациями, участия в круглом столе, выполнения группового задания, написания контрольной работы.

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

Типовые оценочные материалы по темам
Вопросы для подготовки к опросам, круглым столам, выступлениям, презентациям

Тема 1. Природа, сущность, содержание понятий этики и психологии деловых отношений

1. Общечеловеческие ценности, их роль и место в современном мире.
2. Объективные и субъективные факторы актуализации моральных проблем в контексте возрастания реальных угроз, стоящих перед человечеством: планетарный уровень.
3. Этика и психология деловых отношений как особые компоненты профессионального взаимодействия: понятие, сущность.
4. Объект и предмет этики и психологии деловых отношений как научной дисциплины.
5. Причины актуализации проблемы этики и психологии деловых отношений в современной России.

Тема 2. Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики деловых отношений

1. Моральные регуляторы человеческих отношений.
2. Нравственный аспект взаимоотношений организации с государством, обществом, гражданами, партнерами, поставщиками, клиентами, со своими работниками, с окружающей средой.
3. Этические кодексы: виды, назначение, содержание.
4. Механизмы реализации требований этических кодексов.
5. Культура, социальная ответственность и этика деловых отношений.

Тема 3. Коммуникативная компетентность специалиста и нравственный аспект деловых отношений

1. Общение как социально-психологический механизм взаимодействия в профессиональной деятельности.
2. Психолого-коммуникативный потенциал деловых партнеров.
3. Влияние психологических явлений и организационной структуры на информационные потоки.
4. Стили профессионального общения. Коммуникативный, интерактивный и перцептивный компоненты в деловых отношениях.
5. Современные психотехнологии убеждающего воздействия.
6. Моральные регуляторы человеческих отношений.

Тема 4. Формы деловой коммуникации: деловая беседа, телефонные разговоры, переговоры, служебные совещания

1. Этические и психологические особенности в различных формах деловой коммуникации: общее и особенное.
2. Требования этикета к деловой переписке.
3. Публичная речь. Презентации. Самопрезентация.
4. Пресс-конференция.
5. Деловые переговоры. Протокол ведения переговоров.
6. Дискуссия, симпозиум, полемика, дебаты.

Тема 5. Вербальные и невербальные средства деловой коммуникации и требования делового этикета

1. Психология общения и организационные коммуникации.
2. Психологические явления в процессе коммуникации.
3. Виды вербальной коммуникации. Условия эффективности вербальных коммуникаций.
4. Невербальные средства деловой коммуникации..
5. Особенности делового этикета.
6. Принципы делового этикета.

Тема 6. Этикет как регулятор межличностных деловых отношений

1. Понятие, виды современного этикета.
2. Нравственная основа этикета.
3. Соотношение правил общепринятого и делового этикета.
4. Общие принципы современного делового этикета.
5. Функции делового этикета.
6. Общие закономерности межличностных отношений.

Тема 7. Требования делового этикета в различных служебных ситуациях

1. Общие закономерности межличностных отношений.
2. Этикет взаимоотношений руководителя с подчиненными. Этическое решение проблемы взаимоотношений с «трудным» руководителем.
3. Критика: виды, приемы конструктивной критики, установки на ее восприятие.
4. Требования этикета в ситуациях распоряжения, поощрения, наказания, увольнения.
5. Роль и место этикета в системе механизмов регулирования поведения работника организации.
6. Алгоритм поведения работника организации в типовых ситуациях делового общения.
7. Способы регулирования межличностных отношений в коллективе в контексте требований делового этикета.

Тема 8. Основы ораторского искусства

1. Понятия «ораторское искусство», «риторика», «красноречие». Основы деловой риторики.
2. Культура речи, ее основные показатели в деловом общении.
3. Средства выразительности деловой речи.
4. Основные законы риторики.
5. Способы словесного оформления публичного выступления.

Тема 9. Международный деловой этикет, национальные особенности общения и психологические аспекты переговорного процесса

1. Международный этикет, его требования в различных деловых ситуациях.
2. Национальные особенности международного этикета.
3. Правила международной переписки.
4. Переговорный процесс – как тип деловых отношений.
5. Психологические механизмы переговорного процесса.
6. Переговорный процесс как технология
7. Тактические приемы на переговорах с учетом этики и психологии деловых отношений.

Пример группового задания

Практическое занятие проходит в форме викторины. Группа обучающихся разбивается на микрогруппы по 3-4 человека (произвольно). До озвучивания вопроса, каждая микрогруппа принимает решение, относительно выбора уровня сложности вопроса. Преподаватель раздает пустые листы для написания в последствие ответа на выбранный микрогруппой уровень вопроса (можно листы разного цвета или с пометкой). Далее зачитывается вопрос и дается 1 минута для совещания и написания ответа (сначала зачитывается вопрос 1 уровня, для выбравших его микрогрупп, а затем вопрос 2 уровня). Преподаватель после написания ответа в отведенную 1 минуту, собирает листы и сохраняет их, до конца озвучивания всех вопросов по данному семинару.

После завершения озвучивания вопросов преподаватель отдает каждой микрогруппе комплекты их ответов на все 12 вопросов. Далее происходит озвучивание ответов и разбор спорных моментов (индивидуально). После каждого ответа микрогпуппа на своих листах ставит баллы (за правильный ответ 1 уровня – 4 балла; за правильный ответ 2 уровня – 2 балла). В конце занятия каждая группа подсчитывает итоговый балл за работу на занятии.

Вопросы викторины (теста):

1. Выберите правильный вариант ответа.

Этика – это:

1) наука о морали;

2) то же, что и нравственность;

3) кодекс поведения;
4) совокупность правил поведения, регулирующих внешние проявления человеческих взаимоотношений.
2. *Выберите правильное определение понятия «этика»:*
1) совокупность правил поведения человека в обществе;
2) философская наука, объектом которой является мораль;
3) область знаний, объясняющая мотивы поступков человека;
4) нормативная дисциплина, систематизирующая и формулирующая моральные требования, стихийно складывающиеся в нравственном сознании общества.
3. Выберите правильный ответ: Мораль – это:
1) то же, что и обычай, традиция;
2) форма общественного сознания;
3) совокупность правил должного поведения;
4) вид специфических общественных отношений.
4. *Отметьте неверные суждении (отметьте все правильные ответы)*:
1) мораль и нравы возникли одновременно;
2) нравы появились позже морали, когда должное пробрело форму сущего;
3) нравы всегда соответствуют морали;
4) нравы могут не соответствовать морали.
5. *Основные особенности морального регулирования, в отличие от правового*

***(отметьте все правильные ответы)*:**

1) добровольное следование моральным требованиям;
2) нормативный характер регулирования поведения людей;
3) всеобщий характер регулирования;
4) свобода выбора в поведении;
5) наличие санкций за нарушение требований.
6. *К функциям морали относятся(отметьте все правильные ответы)*:

1) гуманизирующая;
2) регулятивная;
3) запретительная;
4) принудительная;
5) воспитательная;
6) информационная;
7) ценностно-ориентирующая;
8) социализирующая.
7. *Формирование новых видов профессиональной этики обусловлено:*

1) **появлением новых профессий;**
2) **желанием профессионалов защитить свои корпоративные интересы;**
3) **стремлением общества защитить свои интересы;**
*4) **необходимостью упорядочить взаимоотношения людей в профессиональной среде;***
5) **потребностью гармонизировать взаимоотношения профессионалов с обществом.**
8 . Профессиональная этика выражает требования и защищает интересы:

1) **профессионалов;**
2) **организации;**
3) **руководства;**
*4) **общества.***

9. Возникновение новых видов профессиональной этики обусловлено:

1) экономическими причинами;
2) политическими причинами;
3) потребностью руководства организации повысить ее престиж;
4) потребностью профессиональной корпорации доказать обществу социальную полезность своей деятельности.
10. Какой стиль руководства предпочтительнее с точки зрения этикета и обеспечения нормального морально-психологического климата в коллективе?

1. **Авторитарный.**
2. ***Демократический.***
3. **Партисипативный.**
4. **Либеральный.**
11. В какой форме лучше поощрить сотрудника за качественно выполненную работу?

1. Форма не имеет значения.
2. Поощрение может быть отложено на некоторое время.
3. Поощрение должно быть публичным.
4. Поощрять сотрудника лучше с глазу на глаз.
5. Поощрять сотрудника надо за конкретную работу.
12. Критику сотрудника за неудовлетворительно выполненную работу следует высказывать:

1) публично в присутствии его коллег в назидание другим;
2) в любой форме, свойственной характеру руководителя;
3) с глазу на глаз, не задевая достоинства сотрудника;
4) в корректной форме, соблюдая такт.

Темы контрольных работ

1. Актуальные вопросы изучения этики и психологии деловых отношений.
2. Нравственный аспект взаимоотношений организации с государством, обществом, гражданами, партнерами, поставщиками, клиентами, со своими работниками, с окружающей средой.
3. Принципы современного делового этикета.
4. Психологические явления в процессе коммуникации.
5. Психология власти и влияния в организации.
6. Роль и место этикета в системе механизмов регулирования поведения работника организации.
7. Условия эффективности вербальных коммуникаций.
8. Формирование и поддержание организационной культуры.
9. Нравственная основа этикета.
10. Алгоритм поведения работника организации в типовых ситуациях делового общения.
11. Культура, социальная ответственность и этика деловых отношений.
12. Этические кодексы: виды, назначение, содержание.

Темы докладов

1. Виды и функции современного этикета.
2. Влияние организационной культуры на эффективность работы организации.
3. Влияние организационной структуры на информационные потоки.
4. Коммуникационные цепочки.
5. Комплимент как элемент деловой коммуникации.

6. Механизмы реализации требований этических кодексов.
7. Модели организационной культуры.
8. Моральные регуляторы человеческих отношений.
9. Национальные особенности организационной культуры.
10. Определение и структура процесса коммуникации.
11. Определение организационной культуры, ее функции, признаки и типы.
12. Особенности переговорного процесса как типа деловых отношений.
13. Понятия культуры речи и речевого этикета.
14. Правила ведения деловой беседы, собеседования, совещания.
15. Проксемические особенности невербального общения.
16. Протокол ведения переговоров.
17. Средства невербального общения, их содержательная составляющая.
18. Телефонные разговоры: требования этикета.
19. Технологии ведения эффективных переговоров.
20. Технологии эффективного управления организационными коммуникациями.
21. Требования этикета к деловой переписке.
22. Управление разногласиями в коллективе.
23. Репрезентативные системы в коммуникации, влияющие на психологию деловых отношений.
24. Конструктивная критика в деловой коммуникации.
25. Объективные причины актуализации проблемы этики и психологии деловых отношений в сфере государственной службы.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Структура и содержание понятий этика и психология деловых отношений.
2. Этические принципы и нормы деловых отношений.
3. Конкретно-историческая обусловленность содержания требований этики деловых отношений.
4. Закономерности межличностных отношений и деловой этикет.
5. Этические проблемы на макроуровне деловых отношений.
6. Этические проблемы на микроуровне деловых отношений.
7. Социальная ответственность организации.
8. Этика руководителя.
9. Методы и технологии этизации деловых отношений.
10. Взаимоотношения руководителя и подчиненного: требования этикета.
11. Этические проблемы взаимоотношений с «трудным» руководителем.
12. Деловая переписка: требования этикета.
13. Основы риторики.
14. Роль невербальной коммуникации в деловом общении.
15. Классификация невербальных средств общения.
16. Речевой этикет государственного служащего.
17. Культура деловых телефонных разговоров.
18. Национальные особенности международного делового этикета.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК ОС – 5.3.	способность к этичному поведению в условиях разнообразия общества

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС – 5.4. способность к этичному поведению в условиях разнообразия общества	способен соблюдать нормы этики в социальной и профессиональной сфере	- демонстрирует знание базовых категорий и понятий: группа, разновидности социальных групп, основные принципы групповой динамики, специфику передачи информации между людьми, специфику межличностного и межгруппового взаимодействия, основные техники и приемы эффективного общения; знает сущность феномена социальных групп и командной работы; принципы проведения и организации различных форм командной работы (круглого стола, дискуссии, мозгового штурма и т.д.); сущность этической составляющей делового общения и командной работы; знает содержание требований этикета делового общения - умеет применять полученные знания для анализа социальной реальности и практических решений в личной жизни и профессиональной сфере; определять способ обработки информации; использовать в своей деятельности различные формы организации командной работы; применять техники и приемы эффективного общения; устанавливать доверительные взаимоотношения в группе - владеет навыками самостоятельного разрешения конфликтных ситуации в группе; самостоятельной организации работы группы; выбора эффективные формы командной работы; соблюдения требований этикета в различных ситуациях делового общения.

4.3.2. Типовые оценочные средства

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с применением следующих методов (средств): в устной форме вопросы и задания к зачету.

Вопросы к зачету с оценкой

1. Конкретно-историческая обусловленность содержания требований этики к деловым отношениям.
2. Методы и технологии этизации деловых отношений.
3. Общение как социально-психологический механизм взаимодействия в профессиональной деятельности.
4. Основные принципы этики и психологии деловых отношений.
5. Взаимоотношения руководителя и подчиненного: требования этикета.
6. Виды делового общения.
7. Деловая переписка: требования этикета.
8. Закономерности межличностных отношений и деловой этикет.
9. Классификация невербальных средств общения.
10. Коммуникативная культура в деловом общении.
11. Культура делового письма.
12. Культура деловых телефонных разговоров.
13. Культура дискуссии, полемического спора.
14. Культура речи в деловом общении.
15. Манипуляции в общении, правила нейтрализации манипуляций в деловом взаимодействии.
16. Международный этикет, его требования в различных деловых ситуациях.
17. Национальные особенности международного делового этикета.
18. Нормы этического поведения руководителя.
19. Основы деловой риторики.
20. Основы невербального общения.
21. Переговорный процесс как технология деловых отношений.

22. Повышение этического уровня организации.
23. Правила конструктивной критики.
24. Правила международной переписки.
25. Правила подготовки и проведения деловой беседы.
26. Правила подготовки и проведения служебных совещаний.
27. Правила подготовки публичного выступления.
28. Правила проведения переговоров.
29. Правила проведения собеседования.
30. Приемы, стимулирующие общение и создание доверительных отношений.
31. Проксемические особенности невербального общения.
32. Психологические механизмы переговорного процесса.
33. Психология организационной культуры.
34. Речевой этикет государственного служащего.
35. Роль невербальной коммуникации в деловом общении.
36. Социальная ответственность и этика деловых отношений.
37. Социальная ответственность организации.
38. Структура и содержание понятий этика и психология деловых отношений.
39. Сущность этики и психологии деловых отношений на государственной службе.
40. Тактические приемы на переговорах с учетом этики и психологии деловых отношений.
41. Управление деловым общением.
42. Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе.
43. Этика взаимоотношений с «трудным руководителем».
44. Этика и психология деловых отношений: сущность и природа.
45. Этика и социальная ответственность организации.
46. Этика использования средств выразительности деловой речи.
47. Этика решения спорных вопросов, конфликтных ситуаций в организации.
48. Этикет и имидж делового человека.
49. Этические и психологические проблемы деловых отношений.
50. Этические нормы организации и этикета руководителя.
51. Этические принципы и нормы деловых отношений.
52. Этические проблемы взаимоотношений с «трудным» руководителем.
53. Этикет как регулятор межличностных деловых отношений.
54. Коммуникативная компетентность специалиста и нравственный аспект деловых отношений.
55. Объективные причины актуализации проблемы этики и психологии деловых отношений в сфере государственной службы.

Примеры практических заданий на зачет с оценкой

Практическое задание № 1:
Предложите новую услугу своего рекламного агентства по телефону различным типам клиентам.

Практическое задание № 2:
Вы звоните новому (старому) клиенту, потребности и вкусы которого вам неизвестны (известны). Вам необходимо: расположить к себе клиента; убедить его сделать заказ.

Практическое задание № 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.

Практическое задание № 4:
Особенности телефонных разговоров 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.

Практическое задание № 5:
Предлагается выявить в других людях деловые качества, вызывающие восхищение, уважение или симпатию. Создайте модель компетенций современного руководителя.

Практическое задание № 6:

Дайте полную характеристику типа совещания по следующим информационным поводам: Подготовка к научной международной конференции, переход на шестидневную рабочую неделю, информирование руководителей образовательных учреждений о состоянии детской преступности, решение вопроса о поведении рекламной кампании с минимальным бюджетом и в сжатые сроки, решение вопроса о переименовании фирмы, совещание глав администраций района по поводу изменения бюджета, совещание с директорами филиалов банка по поводу текущих вопросов.

Практическое задание № 7:

Разработайте план совещания с учетом следующих критериев: 1) административное совещание, инструктивный характер, местное или выездное, в узком составе; 2) научно-техническое совещание, селекторного типа, международное по характеру, в расширенном составе, проблемного характера.

Практическое задание № 8:

Рассмотрите вариант приглашения, проанализируйте речевую структуру, какие элементы, на Ваш взгляд, лишние? Составьте приглашение на пресс-конференцию, связанную с выпуском книги, на юбилейный вечер организации.23 ПРИГЛАШЕНИЕ Уважаемый _____, информируем Вас, что научно-практическая конференция состоится 26.02.2006 года. Ваша заявка зарегистрирована. Высылаем Вам программу конференции.

Практическое задание № 9:

Напишите приглашения на мероприятия (предварительно определите целевую аудиторию): Вечер первокурсника, День открытых дверей в САУМК (для абитуриентов и их родителей), выставка редких книг в ГПНТБ, презентация канцелярских товаров, детского питания, научная конференция в институте Истории, открытие гостиницы для домашних животных.

Практическое задание № 10:

Составьте текст гарантийного письма об оплате участия в бизнес- тренинге «Создание гипнотических текстов» троих сотрудников Вашей фирмы, гарантийное письмо об оплате материалов для протезирования инвалидов боевых действий, гарантийное письмо об оплате молочных продуктов для детского дома.

Практическое задание № 11:

Проанализируйте корпоративный кодекс организации (по Вашему выбору). Выявите этические составляющие, как они связаны с имиджем организации?

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.

6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «неудовлетворительно», если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 65 баллов;
- оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 66 до 75 баллов;
- оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 76 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Студент допускается к зачету с оценкой по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Зачет с оценкой

выставляется студенту по результатам выполненных работ в течение семестра, при условии, что оценки студента за работу в течение семестра (по всем результатам текущего контроля знаний) составляют не менее чем на 70 % «отлично» и 30 % «хорошо», пропуски занятий отсутствуют.

Зачет с оценкой проводится в устной форме по вопросам и заданиям к зачету с оценкой. Готовиться к зачету необходимо самостоятельно, последовательно, на протяжении всего периода изучения дисциплины.

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

Практические задания являются необходим звеном для оценки умений и навыков обучающихся. Основные критерии оценки практического задания: качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании, качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании.

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).

Список вопросов для самостоятельной подготовки к опросам по темам приведен в рабочей программе по дисциплине в п. 4.2.

Методические указания по подготовке к опросу

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных правовых документов, интернет-ресурсов. Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Методические рекомендации по подготовке доклада

Доклад – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад должен быть представлен в устной форме. Структура доклада включает:

1. Введение:

– указывается тема и цель доклада;

– обозначается проблемное поле и вводятся основные термины доклада, а также тематические разделы содержания доклада;

– намечаются методы решения представленной в докладе проблемы и предполагаемые результаты.

2. Основное содержание доклада:

– последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Текст доклада должен быть построен в соответствии с регламентом предстоящего выступления: не более семи минут.

Рекомендации по подготовке к круглому столу

Подготовка к круглому столу представляет собой проектирование студентом обсуждения в группе в форме дискуссии. В этих целях студенту необходимо:

– самостоятельно выбрать тему (проблему) круглого стола;

– разработать вопросы, продумать проблемные ситуации (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);

– разработать план-конспект обсуждения с указанием времени обсуждения, вопросов, вариантов ответов.

Методические рекомендации по подготовке выступления и презентации

Выступление – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад должен быть представлен в устной форме. Структура доклада включает:

1. Введение:

– указывается тема и цель выступления;

– обозначается проблемное поле и вводятся основные термины выступления, а также тематические разделы содержания выступления;

– намечаются методы решения представленной в выступлении проблемы и предполагаемые результаты.

2. Основное содержание:

– последовательно раскрываются тематические разделы выступления.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Текст выступления должен быть построен в соответствии с регламентом предстоящего выступления: не более пяти–семи минут.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

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

Методические рекомендации по выполнению кейсов (практических заданий)

Кейсы – это проблемные ситуации, специально разработанные на основе фактического материала для оценки умений и навыков обучающихся.

Цель метода применения кейсов - научить обучающихся, анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать наиболее рациональное решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать и анализировать их.

На знакомство и решение кейса обучающемуся отводится 30 мин. Обучающийся знакомится с материалом кейса. Осмысливает ситуацию. Если необходимо, собирает необходимую информацию по ситуации. Рассматривает альтернативы решения проблемы и находит ее верное или оптимальное решение. Обучающийся презентирует (защищает) свое решение. Преподаватель оценивает качество выполнения

задания по критериям: диагностики проблемы, качества предложений и рекомендаций по решению кейса, качества изложения материала.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.1. Основная литература

1. Кибанов А.Я. Этика деловых отношений: Учебник / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова; Под ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., перераб. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 383 с.: + (Доп. мат. znanium.com). – (ВО: Бакалавр.). – ISBN 978-5-16-006723-0. – Текст: электронный. – URL: https://znanium.com/catalog/product/1047095.
2. Коноваленко М.Ю. Деловые коммуникации: учебник и практикум для вузов / М.Ю. Коноваленко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 466 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-11058-6. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/488946.
3. Лавриненко В.Н. Деловая этика и этикет: учебник и практикум для вузов / В.Н. Лавриненко, Л.И. Чернышова, В.В. Кафтан; под редакцией В.Н. Лавриненко, Л.И. Чернышовой. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 118 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-08210-4. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/469812.
4. Родыгина Н.Ю. Этика деловых отношений: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н.Ю. Родыгина. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 430 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-9916-3562-2. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/index.php/bcode/425905.
5. Чернышова Л.И. Психология общения: этика, культура и этикет делового общения: учебное пособие для среднего профессионального образования / Л.И. Чернышова. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 161 с. – ISBN 978-5-534-10547-6.
6. Шувалова Н.Н. Этика и этикет государственной и муниципальной службы: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н.Н. Шувалова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 334 с. — (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-06059-1. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт.

6.2. Дополнительная литература

1. Адизес И. Развитие лидеров. Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. 3-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 259 с.

2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: Учебник и практикум / Т.Ю. Базаров. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 381 с.

3. Бережкова Н.Ф. Правовое регулирование государственной службы в России. Этические нормы и присяга: монография / Н.Ф. Бережкова. – Электрон. текстовые данные. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 583 с. – Электронный ресурс: http:// www.iprbookshop.ru/34496

4. Зуб А.Т. Психология управления: учебник и практикум. / А.Т. Зуб. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 372 с.

5. Кабашов С.Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления: профессиональная этика, кадровая политика, планирование карьеры и противодействие коррупции: учебное пособие / РАНХиГС при Президенте РФ. – М.: Дело, 2014. – 216 с.

6. Литвак Б.Г. Наука управления. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2012. – 424 с.

7. Мандель Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс: учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) Директ-Медиа 2016. – 446 с.

8. Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. Оценка персонала: учебник и практикум. – М.: Юрайт, 2015. – 378 с. – Электронный ресурс: http://www.biblio-online.ru/thematic/_?45&id=urait.content.620278BE-9A63-4AB3-BA6A-650E4497B6A3&type=c_pub.

9. Морозов А.В. Управленческая психология. – М.: Издательство: Академический проект, 2013. – 288 с.

10. Начкебия М.С. Формирование управленческой культуры муниципальных служащих // Вестник ПАГС. – 2012. – № 3. – Электронный ресурс: http://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-upravlencheskoy-kultury-munitsipalnyh-sluzhaschih

11. Общий менеджмент: учебное пособие / РАНХиГС при Президенте РФ; ИБДА. – изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Дело, 2015. – 352 с.

12. Селезнева Е.В. Психология управления. Учебник и практикум. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 373 с.

13. Хутова А.А. К вопросу о сущности этики деловых отношений // Новая наука: Стратегии и векторы развития. – 2015. – № 5-2. – С. 70–73.

14. George H. Frederickson, Richard K. Ghere Ethics in Public Management // M.E. Sharpe, 2013.

15. Jon D. Michaels. An enduring, evolving separation of powers // Columbia Law Review. – 2015. – Vol. 115. – № 3. – P. 515–597.

16. Ossai Moses Chukwugi, Mohsin, Falak Zehra. The relevance of psychology to business management: pedagogical implications // Pakistan Business Review. – April 2014. – V. 16. – Iss. 1. – Pp. 72–94. – https://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid= 1&sid=702b7d6b-2701-4b66-8df9-85cfc64b79b9%40sessionmgr110&hid=108

17. Guy Axtell and Philip Olson. Recent work in applied virtue ethics // American Philosophical Quarterly. – 2012. – Vol. 49. –№ 3. – P. 183–203.

18. Seraphim Voliotis Abuse of Ministerial Authority, Systemic Perjury, and Obstruction of Justice: Corruption in the Shadows of Organizational Practice // Journal of Business Ethics. – 2011. – Vol. 102. – № 4. – P. 537–562.

19. Агапов В.С. Социально-психологические детерминанты креативной компетентности студентов: монография / Агапов, Валерий Сергеевич, Давлетова, Рада Уеловна. – М.: Макеев Игорь Вячеславович, 2016. – 163 с.

20. Афанасьев М.Ю. История [Электронный ресурс]: методические рекомендации по изучению курса и подготовке к семинарским занятиям. Учебное пособие/ Афанасьев М.Ю. – Электрон. текстовые данные. – СПб.: Институт специальной педагогики и психологии, 2011. – 40 с. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/29973.html – ЭБС «IPRbooks».

21. Володина А.Ю. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускной квалификационной работы [Электронный ресурс] / Володина А.Ю., Костин И.В.— Электрон. текстовые данные. – М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2015. – 22 с. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/46478.html. – ЭБС «IPRbooks».

22. Дзялошинский И.М., Пильгун М.А. Деловые коммуникации. Теория и практика: учебник для бакалавров. – М., 2014. – 438 с.

23. Коростылева Н.Н. Практика реализации социального пакета на отечественных предприятиях. – М.: Научная книга. 2011. – 186 с. [http://e-library.ranepa.ru/marcweb2/ShowMarc.asp?docid=342554].

24. Красникова Е.А. Этика и психология профессиональной деятельности: учебное пособие. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М., 2013. – 208 с.

25. Модель позиционного обучения студентов [Электронный ресурс]: теоретические основы и методические рекомендации/ И.Б. Шиян [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – М.: Московский городской педагогический университет, 2012. – 152 с. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/27375.html. – ЭБС «IPRbooks».

26. Новиков В.К. Методические рекомендации по подготовке и защите выпускной квалификационной работы [Электронный ресурс]/ Новиков В.К. – Электрон. текстовые данные. – М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2015. – 34 с. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/46479.html. – ЭБС «IPRbooks».

27. Образовательные инновации и практики карьеры: сборник методических материалов и статей / РАНХиГС при Президенте РФ. – М.: Дело, 2015. – 192 с.

28. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы [Электронный ресурс] / Л.Г. Дикая [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – М.: Пер Сэ, 2007. – 624 с. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/7431.html. – ЭБС «IPRbooks».

29. Смирнов Г.Н. Этика деловых отношений: учебник / Г.Н. Смирнов. – М.: ТК Велби, Проспект, 2010. – 192 с.

30. Социально-психологические аспекты формирования культуры самообучающейся организации / А.Я. Николаев [и др.] // Вопросы психологии. – 2014. – № 6. – С. 44-52.

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. – № 9. – Ст. 851.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1), ст. 3.

3. О системе государственной службы Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 27 мая 2003 г. № 58–ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003. – № 22. – Ст. 2063.

4. Указ Президента РФ от 16.01.2017 № 16 "О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по

специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы".

5. Указ Президента РФ от 11.08.2016 № 403 "Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы".

6. Постановление Правительства РФ от 03.03.2017 № 256 "О федеральной государственной информационной системе "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации".

7. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 313 (ред. от 17.06.2015) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Информационное общество (2011 – 2020 годы)».

8. Распоряжение Правительства РФ от 12.09.2016 № 1919-р <Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") по реализации Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 – 2018 годы", утв. Указом Президента РФ от 11.08.2016 № 403>.

9. Распоряжение Правительства РФ «Об утверждении стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 г.» (документ 2227-р от 8 декабря 2011).

10. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 08.08.2009) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (вместе с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»).

11. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года.(Утв. распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. N 2227-р).

6.4. Интернет ресурсы

1. GOOGLESCHOLAR (GOOGLEAКАДЕМИЯ). URL: https://scholar.google.ru/
2. Архивы научных журналов NEICON. URL: http://archive.neicon.ru/xmlui/
3. Журнал «Социологические исследования» / Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». URL: http://ecsocman.hse.ru/socis/volumes.html
4. Исследовательский центр портала Superjob.ru: http://www.superjob.ru/research
5. Конституция Российской Федерации: http://www.constitution.ru/
6. КонсультантПлюс - надёжная правовая поддержка [Электронный ресурс] : офиц. сайт / Компания «КонсультантПлюс». – Электрон. дан. – М., 1997 – 2012. – Режим доступа.: http://www.consultant.ru, свободный из локальной сети Сиб. ин-та управления РАНХиГС.
7. Научная библиотека РАНХиГС. URL: http://lib.ranepa.ru/
8. Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp
9. Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru
10. Нечаев В.Д. Проект по разработке компетентностной модели Менеджера 2011 // Пресс-релизы НИ «Высшая школа управления». Режим доступа: http://www.vshu.ru/news.php?a=info&id=2984
11. Новый менеджмент: http://www.new-management.info/
12. Обучение персонала. http://grebennikon.ru/cat-248-1-3.html
13. Официальный сайт Национального союза кадровиков [Электронный ресурс] / Нац. союз кадровиков. - [М?], 2002 - 2012. - Режим доступа: http://www.kadrovik.ru/, свободный.
14. Психология и бизнес. Режим доступа: http://www.this-business.ru/upravl14.php
15. Работа с персоналом [Электронный ресурс]: электрон. журн. - [М.], 2003 - 2012. – Режим доступа: http://www.HR-Journal.ru, свободный.
16. Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru
17. Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru
18. Сайт журнала «Управление персоналом». www.top-personal.ru /
19. Синергетика, нелинейная динамика и междисциплинарные исследования: http://nonlin.ru/
20. Социальное управление как система: http://vasilievaa.narod.ru/ptpu/20_2_97.htm
21. Университетская информационная система РОССИЯ [Электронный ресурс] : тематич. электрон. б-ка / Науч.-исслед. вычислит. центр МГУ; Автоном. некоммерч. организация «Центр информац. исслед.». – Электрон. дан. – М., 2000 – 2012. - Режим доступа: http://uisrussia.msu.ru, требуется авторизация.
22. Управление персоналом [Электронный ресурс]: сайт журн. «Упр. персоналом» / Издат. дом «Упр. персоналом». – М., 2001 – 2012. - Режим доступа: http://www.top-personal.ru, свободный.
23. Федеральный образовательный портал: http://ecsocman.hse.ru/text/ 18748029/?eng=1
24. Шакун Ю.А. Профессиональные компетенции сотрудников как инструмент конкурентоспособности организации. Режим доступа: http://www.b-seminar.ru/article/show/93.htm. www.uptp.ru / – сайт журнала «Проблемы теории и практики управления».

25. Экономика труда [Электронный ресурс] / Федеральный образовательный портал по социологии, экономике и менеджменту. - [М], 2012. - Режим доступа:, http://ecsocman.hse.ru/net/16000159, свободный

26. Электронная библиотека Grebennikon. URL: http://grebennikon.ru/

27. Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: http://e.lanbook.com

28. Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: http://www.biblio-online.ru/

29. Электронные книги по управлению персоналом и экономике труда. [Электронный ресурс] / Административно-управленческий портал. - [М?], 1999 - 2012. - Режим доступа:, http://www.aup.ru/books/i006.htm, свободный.

6.5.Иные источники

1. Kilduff Gavin J., Elfenbein Hillary Anger, Staw Barry The psychology of rivalry: a relationally dependent analysis of competition // Academy of Management Journal. – Oct 2010. – Vol. 53. – Iss. 5. – Pp. 943–969. – https://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer /pdfviewer?vid=7&sid=093ef826-7e0f-44f3-872c-02ecd3438183%40sessionmgr4003&hid=4211

2. Антонова Н.В. Психология управления. – М.: Изд-во Высшая школа экономики, 2010. – 269 с.

3. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. Учебник для вузов. 5-е издание, переработанное и дополненное. – СПб.: Питер, 2013. – 512 с.

4. Бакштанский В.Л., Жданов О.И. Менеджмент жизни. Стратегия личной эффективности. – М.: Беловодье, 2012. – 464 с.

5. Белолипецкий В.К. Этика и культура управления: учеб.-практ. пособ. / В.К.Белолипецкий, Л.Г.Павлова. - М.: МарТ; Ростов н/Д: МарТ, 2004. - 384 с.

6. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник. – 5 изд. – М.: Магистр; ИНФРА-М, 2014. – 576 с.

7. Воеводина Н.А., Данилова И.А., Нуриева Р.Н. Социология и психология управления. – М.: Омега-Л, 2011. – 208 с.

8. Губин В.Д. Основы этики: Учебное пособие / В.Д. Губин, Е.Н. Некрасова. - М.: Форум, Инфра-М, 2008. - 224 с.

9. Евтихов О.В. Психология управления: учебное пособие. – Красноярск, 2011. – 156 с.

10. Зуб А.Т. Организационная психология. – М.: Юрайт, 2015. – 521 с.

11. Карнаух И.И., Танаев В.М. Практическая психология управления. Типология на работе и дома. – Ростов н/Д: Феникс, 2010. – 480 с.

12. Кибанов А.Я. Управление социальными конфликтами и стрессами. – М.: Изд-во Проспект, 2015. – 64 с.

13. Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 398 с.

14. Козлов В.В. Психология управления: учебник для студ. высш. учеб. заведений / В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов, Н.П. Фетискин. – 2е изд., доп. – М.: Издательский центр «Академия», 2013. – 240 с.

15. Кремень М.А. Практическая психология управления: пособие для студентов вузов. – М.: ТетраСистемс, 2011. – 400 с.

16. Макклетчи С. От срочного к важному: система для тех, кто устал бежать на месте. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 208 с.

17. Мананикова Е.Н. Психология управления. Учебное пособие. 2-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2011. – 320 с.

18. Мандель Б.Р. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+: учебное пособие. М.: Директ-Медиа, 2015. – 348 с.

19. Менеджмент организации: теория, история, практика: Учеб. пособие / Тихомирова О.Г., Варламов Б.А. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 256 с.

20. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Пер. с англ. 3-е изд. – М.: Вильямс, 2015.

21. Минаева Н.Л. Управление персоналом: курс лекций. – М.: Экон-информ, 2012. – 171 с.

22. Моргенстерн Дж. Технология эффективной работы. – М.: Изд-во «Добрая книга», 2006. – 336 с.

23. Мотивация персонала. Измерение и анализ: учебно-практическое пособие / Н. А. Жданкин. – М.: Финпресс, 2010. – 272 с.

24. Огородников А.Ю. Социология управления. – М.: РАГС, 2012. – 246 с.

25. Панасюк А.Ю. Как убеждать в своей правоте: Современные психотехнологии убеждающего воздействия. – М: Изд-во «Дело», 2001. – 312 с..

26. Паттерсон К., Гренни Дж., Макмиллан Р., Свитцлер А. Управление конфликтом. Что делать, если вы столкнулись с невыполненными обещаниями, обманутыми ожиданиями и агрессивным поведением. М.: Вильямс, 2015. – 256 с.

27. Петрушин В.И., Полукаров В.Л. Психология менеджмента: учебное пособие. – 2-е изд., стер. – М.: КноРус , 2010. – 280 с.

28. Психологическая компетентность руководителя / М.А. Пономарева. – М.: ФОРУМ, 2012. – 208 с.

29. Психологические проблемы современного бизнеса: сборник научных статей. –М.: Изд-во: ГУ ВШЭ, 2011. – 343 с.
30. Психология бизнеса: теория и практика: учебник для магистров // Под общ. ред. Н.Л. Ивановой, В.А. Штроо, Н.В. Антоновой. М.: ЮРАЙТ, 2014.
31. Психология управления: Учебное пособие / Л.М. Королев. – 5-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2016. – 188 с.
32. Рамендик Д.М. Управленческая психология. – Серия: Профессиональное образование. – М.: ФОРУМ, 2010. – 256 с.
33. ред. А. А. Гусейнова. — М. : Издательство Юрайт, 2012. — 306 с. — Серия : Бакалавр. Доступ из Унив.б-ки ONLINE. - Режим доступа : http://www.biblioclub.ru, свободный, требуется авторизация (дата обращения: 07.02.2012). - Загл. с экрана.
34. Руденко А.М. Управленческая психология. – Ростов на/Д: Феникс, 2010.
35. Социально-психологическая оценка персонала. Учебное пособие / Анцупов А.Я., Ковалев В.В. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 395 с.
36. Уитмор Дж. Внутренняя сила лидера: Коучинг как метод управления персоналом. – 3-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 309 с.
37. Управление персоналом: Учебник / Под общ. ред. А.И. Турчинова. М.: Изд-во РАГС, 2008. – 608 с.
38. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 563 с.
39. Шпотов Б. Деловая этика и менеджмент: современные подходы // Проблемы теории и практики управления. – 2002. - № 1. – С 89-94.13 4.
40. Этика: энцикл. слов. / Ин-т философии РАН; под ред. Р.Г.Апресяна, А.А.Гусейнова.– М.: Гардарики, 2001. - 671 с.
41. Ягер Д. Заставьте офис работать на вас! Как добиться комфорта, легкости и эффективности на своем рабочем месте. – М.: Инфотропик Медиа, 2012. – 192 с.
42. Яккока Л. Карьера менеджера. – М.: Попурри, 2014. – 528 с.
43. Якобсон А.Я. Инновационный менеджмент. М.: Омега-Л, 2012. 176 с.

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.
_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.05 Логика и теория аргументации
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная форма обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Авторы-составители:

К.п.н., доцент, доцент кафедры
Политологии, истории и философии — Шибанова Е.К.

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент — Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Логика и теория аргументации»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Логика и теория аргументации»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

СОДЕРЖАНИЕ

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.... **Ошибка! Закладка не определена.**4

2.Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО..... **Ошибка! Закладка не определена.**5

3.Содержание и структура дисциплины в академических часах 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине 10

5. Методические материалы по освоению дисциплины 37

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 41

6.1. Основная литература. 41

6.2. Дополнительная литература. 41

6.3. Нормативные правовые документы. 42

6.4. Интернет-ресурсы. 42

6.5. Иные источники 42

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 43

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

1.1. Дисциплина «Логика и теория аргументации» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УКОС– 1	Способен применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции	УК -1.2	способность применять законы формальной логики для критического анализа информации

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

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: - В/01.6 – анализ кросс-функционального процесса организации или административного регламента организации для целей их проектирования, усовершенствования и внедрения **ТФ:** - А/01.6 руководство выполнением типовых задач тактического планирования производства	УК ОС – 1.2.	**на уровне знаний:** критический анализ, система, системный подход, формулировать понятия, суждения и умозаключения и использовать их в повседневной деятельности; основные нормативно-правовые документы; четко формулировать собственную позицию по важнейшим вопросам проектирования и тактического планирования.
		на уровне умений: изложение, анализ, систематизация типовых задач тактического планирования; способность логически верно, аргументировано обосновывать собственную позицию; аргументировано доказывать собственную гражданскую и мировоззренческую позиции; использовать нормативно-правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность.
		на уровне навыков: обоснование собственной позиции с опорой на критический анализ кросс-функционального процесса организации или административного регламента организации; использовать приемы рационального мышления в достижении поставленных целей, анализа информации и для решения задач кросс-функционального процесса организации или административного регламента организации; навыки самостоятельного освоения и применения новых знаний; проанализировать типовые задачи тактического планирования производства.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., 108 ак.часов, 81 астрономических часов.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по очной форме обучения – 34 ак.ч. (25,5 астр.ч.), в том числе 16 ак.ч. (12 астр.ч.) лекций и 16 ак.ч. (12 астр.ч.) семинарских занятий, 2 ак.часа консультаций (1,5 астр.ч);

на самостоятельную работу обучающихся – 38 ак.ч. (28,5 астр.ч.)

количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по очно-заочной форме обучения – 14 ак.ч. (10,5 астр.ч.), в том числе 4 ак.ч. (3 астр.ч.) лекций и 8 ак.ч. (6 астр.ч.) семинарских занятий, 2 ак.ч консультаций (1,5 астр.ч);

на самостоятельную работу обучающихся – 58 ак.ч. (43,5 астр.ч.)

количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.05 Логика и теория аргументации,

1 курс

1 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: общеобразовательных дисциплин основного общего образования;

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

3. Содержание и структура дисциплины в академических часах

Таблица 1.

№ 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*	К СР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Предмет и значение логики	10	2		2		6	Д, С
Тема 2	Понятие как форма мышления	16	4		4		8	О, Т, РЗ
Тема 3	Суждение как форма мышления	16	4		4		8	О, П

№ 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*	К СР		
Очная форма обучения								
Тема 4	Умозаключение как форма мысли	16	4		4		8	О, Т, РЗ,
Тема 5	Логические основы аргументации	12	2		2		8	ДИ
Промежуточная аттестация								Экзамен
Всего:		**108**	**16**		**16**	**2**	**38**	**36**
очно-заочная форма обучения								
Тема 1	Предмет и значение логики	13	2		1		10	О
Тема 2	Понятие как форма мышления	11			1		10	О, Т
Тема 3	Суждение как форма мышления	16			2		14	О
Тема 4	Умозаключение как форма мысли	16	2		2		12	О, Т
Тема 5	Логические основы аргументации	12			2		12	КР
Промежуточная аттестация								Экзамен
Всего:		**108**	**4**		**8**	**2**	**58**	**36**

Примечание:

** – при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в соответствии с учебным планом;*

*** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), решение задач (РЗ), Доклад (Д), дискуссия (ДИ) и др.*

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 и теория аргументации 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.

Содержание семинарских (практических) занятий

Тема 1. Предмет и значение логики

1. Логика формальная и диалектическая.
2. Понятие о логической форме и логическом законе. Основные этапы развития логики и ее значение в познании.
3. Мышление как предмет изучения логики.
4. Логика и теория аргументации и язык.

Вопросы для обсуждения

1. Логика формальная и диалектическая.
2. Понятие о логической форме и логическом законе. Основные этапы развития логики и ее значение в познании.
3. Мышление как предмет изучения логики.
4. Логика и теория аргументации и язык.
5. Законы формальной логики.
6. Значение логики.
7. Понятие логической семантики.
8. Логическая семантика Фреге.
9. 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.

Тема 2. Понятие

1. Виды понятий. Полная логическая характеристика понятий.
2. Сравнение понятий по объему.

Вопросы для обсуждения

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 и теория аргументации. Разд. 3.

Тема 3. Суждение (Простые суждения)

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.

Тема 4. Суждения (Сложные суждения)

1. Сложное суждение. Типы соединений сложного суждения.
2. Отношения между суждениями по значениям истинности.

Вопросы для обсуждения

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 и теория аргументации. С. 49-51, 54-56, 58-59, 61-62.

Тема 5. Умозаключение (Непосредственные умозаключения)

1. 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.

Тема 6. Умозаключение *(Сложное дедуктивное умозаключение)*

1. 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.

Вопросы для обсуждения

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.

Тема 7. Логические основы теории аргументации

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.

Вопросы для обсуждения

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.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины **Б1.В.05** Логика и теория аргументации используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма обучения	
1. Предмет и значение логики	Доклад, Сообщение (устно)
2. Понятие как форма мышления	Опрос, Тест, Решение задач (устно и письменно)
3. Суждение как форма мышления	Опрос, Письменное задание (устно и письменно)
4. Умозаключение как форма мысли	Опрос, Тест, Решение задач (устно и письменно)
5. Логические основы	Дискуссия

аргументации	
Очно-заочная форма обучения	
1. Предмет и значение логики	Опрос (устно)
2. Понятие как форма мышления	Опрос, Тест (устно и компьютерное тестирование)
3. Суждение как форма мышления	Опрос (устно)
4. Умозаключение как форма мысли	Опрос, Тест (устно и компьютерное тестирование)
5. Логические основы аргументации	Контрольная работа (письменно)

*** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), решение задач (РЗ), Доклад (Д), дискуссия (ДИ) и др.*

Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): *компьютерного тестирования*

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

В ходе реализации дисциплины «Логика и теория аргументации» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий лекционного типа:

- письменный опрос
- тестовые задания

– при проведении занятий семинарского типа:

- устный или письменный опрос
- задачи
- тестовые задания

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС– 1	Способен применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции	УК ОС -1.2	способность применять законы формальной логики для критического анализа информации

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС -1.2	Систематизирует информацию, полученную в целях решения поставленной задачи по результатам самостоятельного поиска по широкому кругу источников	Способен дать полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показать совокупность осознанных знаний об объекте логики, Способен доказательно раскрыть основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, суждений и умозаключений. Способен применять знания о логической форме, которые демонстрируются на фоне понимания ее

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
		в системе логической науки и междисциплинарных связей. Способен объяснять решения логических задач, используя законы и правила рассуждения и в терминах науки. Излагает материал грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию и логическую символику; демонстрирует умение иллюстрировать теоретические положения формальной логики, подтверждает конкретными примерами, применяет их в новой ситуации при выполнении практического задания; демонстрирует усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость используемых при отработке умений и навыков

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации (табл. 2)

Таблица 2

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

№	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 терминологией; Полнота и одновременно лаконичность ответа; Понимание вопроса, научных и нормативных источников, сущности категорий	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
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.	Задачи решены без ошибок, четкое и последовательное объяснение решения - 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.
5.	Доклад/сообщение	Структурированность информации, использование основных категорий анализа, выделение причинно-следственных связей	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.

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме: *экзамена*

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости (тесты, работа студента в рабочей тетради, решение задач, реферат, разработка презентации, доклад, обзор периодической литературы и профессиональных изданий)

Текущий контроль по дисциплине осуществляется в форме письменных или устных опросов, проводимых в течение семестра. Результат, достигнутый студентом в ходе опроса, оценивается в баллах по методике, утвержденной кафедрой.

Учет рейтинга учебной группы студентов отражается в Технологической карте дисциплины, разрабатывается преподавателем, читающим лекции по данной учебной дисциплине, рассматривается на заседании кафедры и утверждается деканом факультета.

Тест № 1

Таблица 3

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 и теория аргументации 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 и теория аргументации — 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 И ТЕОРИЯ АРГУМЕНТАЦИИ 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.

Тест № 2

Таблица 4

«Суждение»

ВИДЫ ПРОСТЫХ СУЖДЕНИЙ	
1. К каким видам относится суждение: "Материя есть философская категория для обозначения объективной реальности"?	1. Суждение существования. 2. Атрибутивное суждение. 3. Общее суждение. 4. Суждение отношения. 5. Отрицательное суждение.
2. К каким видам относится суждение: "Каждый из родителей старше своих детей"?	1. Единичное суждение. 2. Атрибутивное суждение. 3. Частное суждение. 4. Суждение отношения. 5. Отрицательное суждение.
3. К каким видам относится суждение: "Бытие существует в форме нашего сознания"?	1. Суждение существования. 2. Единичное суждение. 3. Частное суждение. 4. Суждение отношения. 5. Отрицательное суждение.
4. К каким видам относится суждение: "Ихтиандр не мог не чувствовать одиночества" (А. Беляев)?	1. Суждение существования. 2. Единичное суждение. 3. Утвердительное суждение. 4. Общее суждение. 5. Суждение отношения. 6. Частное суждение.
5. К каким видам относится суждение: "Научная организация труда повышает его производительность"?	1. Суждение существования. 2. Единичное суждение. 3. Атрибутивное суждение. 4. Суждение отношения. 5. Отрицательное суждение. 6. Общее суждение.
ОБЪЕДИНЕННАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ ПРОСТЫХ СУЖДЕНИЙ	
6. К какому типу суждений относится утверждение: "Добросовестный труд — источник благосостояния нашего народа"?	1.Общеутвердительное суждение 2.Общеотрицательное суждение 3.Частноутвердительное суждение 4.Частноотрицательное суждение
7. К какому типу суждений относится утверждение: "Некоторые студенты третьего курса — отличники учебы"?	1. Общеутвердительное суждение 2. Общеотрицательное суждение 3. Частноутвердительное суждение 4. Частноотрицательное суждение
8. К какому типу суждений относится утверждение: "Некоторые решения суда не являются обвинительными"?	1. Общеутвердительное суждение 2. Общеотрицательное суждение 3. Частноутвердительное суждение 4. Частноотрицательное суждение

9. К какому типу суждений относится утверждение: "Ни один невиновный не должен быть привлечен к уголовной ответственности"?	1. Общеутвердительное суждение 2. Общеотрицательное суждение 3. Частноутвердительное суждение 4. Частноотрицательное суждение
10. К какому виду суждений относится утверждение: "Некоторые преступления — неумышленные"?	1. Общеутвердительное суждение 2. Общеотрицательное суждение 3. Частноутвердительное суждение 4. Частноотрицательное суждение 4. Частноотрицательное суждение
ВИДЫ СЛОЖНЫХ СУЖДЕНИЙ	
11. К какому виду суждений относится рассуждение: "Если не контролируешь себя, то тебя контролирует кто-то другой"?	1. Соединительное суждение. 2. Разделительное суждение. 3. Условное (импликативное) суждение. 4. Эквивалентное суждение
12. К какому виду суждений относится рассуждение: "При условии добросовестного отношения к учебе и только тогда вы можете стать отличником"?	1. Соединительное суждение. 2. Разделительное суждение. 3. Условное суждение. 4. Эквивалентное суждение
13. К какому виду суждений относится рассуждение: "Кража и мошенничество относятся к умышленным преступлениям"?	1. Соединительное суждение. 2. Разделительное суждение. 3. Условное суждение. 4. Эквивалентное суждение
14. К какому виду суждений относится рассуждение: "Свидетель может дать истинные или ложные показания"?	1. Соединительное суждение. 2. Дизъюнктивное суждение. 3. Условное суждение. 4. Эквивалентное суждение
15. К какому виду суждений относится рассуждение: "Государство возникает там, тогда и постольку, где, когда и поскольку классовые противоречия не могут быть примирены"?	1. Соединительное суждение. 2. Разделительное суждение. 3. Условное суждение. 4. Эквивалентное суждение.
ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СУЖДЕНИЯМИ	
16. Какое суждение будет истинным при истинности данного суждения: "Все библиотеки являются научными учреждениями"?	1.Некоторые библиотеки являются научными учреждениями. 2.Ни одна библиотека не является научным учреждением. 3.Некоторые библиотеки не являются научными учреждениями
17. Какое суждение будет истинным при истинности данного суждения: "Все книги рукописные"?	1.Ни одна книга не является рукописной. 2. Некоторые книги — нерукописные. 3. Некоторые книги — рукописные

Тест №3

Таблица 5

Умозаключение

ПРОСТОЙ КАТЕГОРИЧЕСКИЙ СИЛЛОГИЗМ

1. Определите виды умозаключения по количеству посылок.	1. Дедуктивное, традуктивное и индуктивное умозаключение. 2. Простое и сложное умозаключение. 3. Непосредственное и опосредованное умозаключение.
2. Какое условие получения истинности вывода в умозаключении можно считать необходимым и первоочередным?	1. Необходимо учитывать все результаты предшествующего познания 2. Необходимо в процессе рассуждения соблюдать правила вывода. 3. Необходимо знать, и умело применять логические законы.
3. Определите посылки категорического силлогизма.	1. Одна посылка разделительное, а другая — категорическое суждение. 2. Одна посылка условное, а другая — категорическое суждение 3. Обе посылки — категорические суждения.
4. Какое из представленных правил является общим правилом силлогизма?	1. Средний термин должен быть распределен хотя бы одной из посылок. 2. Средний термин должен быть распределен во всех посылках. 3. Средний термин должен быть распределен в одной из посылок или заключении.
5. Выберите правильное определение терминов силлогизма	1. Это понятия, входящие в заключение силлогизма. 2. Это понятия, входящие в состав силлогизма. 3. Это понятия, входящие в посылки и отсутствующие в заключении.
6. Какое определение большего, меньшего и среднего терминов является правильным?	1. Меньший термин — предикат, средний термин — субъект заключения, больший термин входит в обе посылки и отсутствует в заключении. 2. Меньший термин — субъект, больший термин — предикат заключения, средний термин входит в обе посылки и отсутствует в заключении. 3. Больший термин — субъект, меньший термин — предикат заключения, средний термин входит в обе посылки и отсутствует в заключении.
7. Укажите верное определение первого правила терминов.	1. В силлогизме должно быть только три термина. 2. В силлогизме должно быть только два термина. 3. В силлогизме должно быть только четыре термина.

8. Укажите верное определение второго правила терминов.	1. Меньший термин должен быть распределен хотя бы в одной из посылок. 2. Больший термин должен быть распределен хотя бы в одной и а посылок. 3. Средний термин должен быть распределен хотя бы в одной из посылок.	
9. Укажите верное определение третьего правила терминов.	1. Термин, не распределенный в посылках, может быть распределен в заключении, 2. Термин, не распределенный в посылках, не может быть распределен и в заключении. 3. Термин, нераспределенный в посылках, может быть частично распределен и в заключении.	
10. Дайте правильное определение меньшего термина категорического силлогизма.	1. Понятие, которое в заключении является предикатом. 2. Понятие, которое в заключении является субъектом. 3. Понятие, которое входит в обе посылки и отсутствует в заключении	
11. Дайте правильное определение большего термина категорического силлогизма..	1. Понятие, которое в заключении является предикатом. 2. Понятие, которое в заключении является субъектом. 3. Понятие, которое входит в обе посылки и отсутствует в заключении.	
12. Определите модус в данном умозаключении?	Все юристы приносят пользу государству Сидоров приносит пользу государству Сидоров — юрист	1. ААА. 2. АII. 3. АЕО.
13. Какое логическое правило терминов нарушено в данном умозаключении?	Труд — основа жизни Учеба в РАНХ и ГС — труд Учеба в РАНХ и ГС— основа жизни	1. Первое правило. 2. Второе правило. 3. Третье правило
14. Какое логическое правило терминов нарушено в данном умозаключении?	Все учебники — полезны Все учебники — книги Все книги полезны	1. Первое правило. 2. Второе правило. 3. Третье правило
15. Какое логическое правило посылок нарушено в данном умозаключении?	Некоторые люди изучают геологию Некоторые люди изучают физику Некоторые люди изучают геологию и физику	1. Из двух частных посылок заключение сделать нельзя. 2. Из двух частных посылок заключение с

Задачи для направления подготовки 38.03.02 Менеджмент

Раздел 1. Предмет и значение логики

Задача 1.

Что выгоднее 2 пиццы по 30 см или 1 на 45 см?

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. Стефания вложила некоторую часть своих денег в пять различных компаний: "Смит и К", "Алако", "Довин Продактс", "Корбетт и сыновья" и "Кортелл", которые занимаются следующими видами бизнеса: бумажная продукция, алюминий, напитки, краска и обшивка. Суммы ее вложений: 100$, 200$, 300$, 500$ и 800$. Недавно Стефания получила информацию о том, сколько денег заработала или потеряла на каждой из них: 10% прибыли, 20% убытков, 30% прибыли, 5% убытков и 15% прибыли.

Используя данные ниже подсказки, выясните, что продает каждая компания, какую сумму вложила Стефания в каждую из них, ее прибыль или потери.

1. Компания "Довин Продактс" получила 30% прибыли, доля Стефании составила 30$.

2. Больше всего денег Стефания получила от компании, производящей краски, но это не "Корбетт" и не "Кортелл".

3. Инвестиции в алюминий были большой ошибкой и стоили Стефании 160$.

4. "Алако" производит наружную обшивку, а "Кортелл" не выпускает прохладительных напитков.

5. "Корбетт и сыновья" потеряли 20%.

6. Стефания вложила 300$ в "Кортелл".

7. От вложения в 200$ Стефания потеряла 5%.

8. Компания "Смит и К" принесла Стефании прибыль в 50$

Задача *5. Опираясь на закон противоречия, установите, могут ли быть одновременно истинными или одновременно ложными данные пары суждений:*

- В некоторых государствах существует монархическая форма правления. В некоторых государствах нет монархической формы правления.

—Все студенты первой группы подготовились к зачету по логике. Некоторые студенты первой группы не подготовились к зачету по логике.

- Не каждый орган государства имеет полномочия на издание нормативных актов. Все органы государства имеют полномочия на издание нормативных актов.
- Окна во всех этажах дома были ярко освещены. Окна были ярко освещены во многих этажах дома.

—Большая часть машин находилась в парке. В парке не было ни одной машины.

- К. похитила государственные средства. Никаких государственных средств К. не похищала.

Задача *6. Выделите содержательные и логические термины:*

- Все дельфины не являются рыбами.
- Если число делится на 3 и на 4, то оно делится и на 12.
- Неверно, что все грибы ядовиты.
- Некоторые деревья сбрасывают зимой листья.
- Неверно, что Земля меньше Луны.
- Когда наступают морозы, цветы вянут.
- Педагогика является и наукой и искусством одновременно.
- Педагогика либо наука, либо искусство.
- Некоторые преподаватели - математики.

- Все хвойные деревья не сбрасывают зимой листву.
- Если на тело не действует сила, то оно или движется равномерно или прямолинейно, или покоится.

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.

Раздел 3. Суждение как форма мышления

Определить, какой логический закон нарушен в следующих примерах и в чем это нарушение проявилось.

Задача 1.

Весь личный состав взвода уложился в отведенный норматив на кроссе, а сержанты этого подразделения сошли с дистанции.

Задача 2.

В украинской деревне крестьянин встречает гостя, который пришел его поздравить с юбилеем. Между ними произошел диалог:

- Ты любишь горилку, кум.

- Да, конечно.

- Тогда я правильно решил подарить тебе эту маленькую обезьянку.

Задача 3.

Отец убеждает сына: «Если ты уважаешь своего отца, то должен признать, что не прав, утверждая, что столицей США не является Нью-Йорк».

Задача 4.

Отрывок из известной всем сказки: «Мы велики, мы достойны восхищения, мы все так говорим - значит, это правда» - кричали обезьяны».

Задача 5.

Навстречу нам шла восхитительная дама в голубом платье и такого же цвета изумрудных перчатках.

Задача 6.

Мэр одного из городов, гуляя ночью, столкнулся в темноте с прохожим. На следующий день он издал указ, по которому ночью все горожане обязывались ходить с фонарем в руках. На следующую ночь мэр вновь столкнулся с тем же человеком. На требование заплатить штраф тот ответил, что у него есть в руках фонарь. А в указе мэра ничего не сказано по поводу того, что он должен светиться.

Задача 7.

Наступило раннее утро. Значит, начинают просыпаться несущие добросовестно службу в ночном дозоре пограничники.

Раздел 4. Умозаключение как форма мысли

Задача 1.

Превратить суждения:

А. «Курсанты готовятся стать защитниками Родины».

Б. «Альпинисты - это такие люди, которые не боятся трудностей».

Задача 2.

Обратить суждения:

А. «Ни один человек не является существом, побывавшим на Марсе».

Б. «Часть сортов яблок не растет на Урале».

В. «Рис не выращивается под Челябинском».

Задача 3.

Противопоставить предикату:

А. «Российский солдат не боится трудностей».

Б. «Некоторые спортсмены - победители национальных чемпионатов».

В. «Люди должны жить в мире».

Задача 4.

Правильно ли сделан вывод в следующих суждениях?

А. «Неверно, что все представители отряда космонавтов не бывали в космосе, а значит, все представители отряда космонавтов бывали в космосе».

Б. «Некоторые животные в этом зоопарке - хищники, а значит, есть в этом зоопарке и не хищники».

В. «Некоторые животные Австралии обитают только на этом материке, следовательно, все животные Австралии обитают только на этом материке».

Г. «Неверно, что все акулы нападают на человека, следовательно, только некоторые акулы нападают на человека».

Д. «Неверно, что все студенты обладают свойством «Х», следовательно, все студенты этим свойством не обладают».

Задача 5.

Определите, правильно ли сделано заключение:

Древние греки внесли большой вклад в развитие философии. А древние спартанцы были древними греками. Следовательно, древние спартанцы внесли большой вклад в развитие философии.

Задача 6.

Определите, правильно ли сделано заключение:

Есть люди, которые обладают способностью к быстрому и точному счету. Некоторые люди - это математики. Следовательно, математики обладают способностью к быстрому и точному счету.

Задача 7.

Определите, правильно ли сделано заключение:

Существительные не изменяются по временам. Прилагательные не являются существительными. Следовательно, прилагательные изменяются по временам.

Раздел 5. Логические основы аргументации

Найдите логические ошибки в данных примерах.

Задача1.«...в одном из штатов определили бездомных как „граждан, не имеющих ориентации на цель; в госпиталях в случае смерти пациента по вине врачей фиксируют „терапевтическую неудачу", приведшую к терминальному эпизоду...» (С.К. Рощин).

«Сотрудник опаздывает на работу, и начальник говорит ему: „На этой неделе это уже третье опоздание. Что вам нужно предпринять, чтобы приходить вовремя?" Сотрудник отвечает: „Сегодня я проспал. Но почему вы обращаетесь только ко мне, другие тоже опаздывают"» (Р. Шмидт).

Задача2. «Противник приводит не серьезные аргументы, а задевает достоинство человека: „Цвет вашего пиджака (серый) соответствует вашему умственному уровню"» (Б. Энкелъманн).

Задача 3. Вместо того, чтобы доказывать, что человек не совершал это (конкретное) преступление, начинают доказывать, что этот человек вообще не способен на какое-либо преступление.

Если мы, доказывая, что это дерево — ель, доказываем, что оно с иголками, то мы ничего не докажем, т. к. иголки есть и у сосны, и у розы и т. д.

Задача 4. «Лучше быть мертвым, чем красным». «Тот, кто не с нами, — тот против нас». На таких основаниях очень часто формируется система социальных установок и убеждений человека.

Задача 5. Рак — это вирусное заболевание, т.к. есть случаи заражения раком через вирус.

Чувство любви связано с выработкой гормонов в организме.

Задача 6. Я плохой, потому что меня никто не любит. Меня никто не любит, потому что я плохой.

Задача 7. «Возьмите новый быт. У нас совершенно раскрепощены женщины, юридически они абсолютно уравнены с мужчиной. Правильна ли такая установка? Несомненно, правильна. Но из этой правильной установки совершенно не вытекает другая установка, вроде такой, что можно десять раз жениться и десять раз уйти. А вытекает, что имеется определенная ответственность перед той, на которой женился» (М.И. Калинин).

«..в Кремлевском Дворце съездов, писал Майер, где проходят заседания высшего партийного форума, ставят оперу Глинки „Иван Сусанин", которая в прошлом веке именовалась „Жизнь за царя". Что из этого следует, спросите вы? По мнению г-на Майера, это значит, что советская власть и самодержавие — одно и то же» (Е.Л. Ножин).

Задача 8. Во время болезни лекарства приносят пользу, но иногда вызывают побочные эффекты, а неправильно подобранные препараты могут привести к печальным последствиям. Все лекарства могут привести к печальным последствиям.

Требования к докладу и сообщению

Доклад и выступление студента на семинарском занятии должны раскрывать основные понятия темы, а также в устное выступление необходимо включать знания первоисточников, периодики и дополнительную информацию по теме. Общая оценка соответствует следующим критериям:

«Зачтено» — дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.

«Незачтено» — не получены ответы по базовым вопросам дисциплины.

Письменная работа

Письменная 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.).

Письменная работа может быть построена как ответ на вопрос, нацеленный на углубленное изучение определенной темы курса «Логика и теория аргументации», либо самостоятельно составленный кроссворд, либо задача.

Объем работы не должен превышать 3-х страниц компьютерного текста формата А4. В критерий оценки входит защита работы.

Контрольная работа

Чтобы раскрыть содержание заданной темы, 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).

Контрольная работа может быть в двух вариантах.

Вариант 1.

Студентам даются 3 основных вопроса темы, которые они должны раскрыть в письменной форме на бумажном носителе.

Вариант 2.

Студентам даются тесты с 10 заданиями, которые они выполняют в компьютерном классе в течение 20 минут.

Критерии оценки

9-10 – «5»

8 – «4»

7 – «3»

6 – «2»

Решение логических задач

Решение логических задач осуществляется в ходе семинарского занятия, в соответствии с методическими рекомендациями для семинарских занятий по дисциплине «Логика и теория аргументации».

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Тест по дисциплине «Логика и теория аргументации»

1. Что такое логика и теория аргументации? – Логика и теория аргументации- 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 и теория аргументации, 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? Озеро глубокое. Озеро мелкое.

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

11. Являются ли суждением данные предложения?
Кто и как нашел Трою? Какие еще открытия сделал этот человек?

а) да
б) нет

12. Определите тип суждения: «Ни один кролик не является хищником»

а) А

б) Е

в) О

13. Учитывая таблицу истинности сложных суждений, определите логическую связку. «Если на экзамене не будет неудовлетворительных оценок, то преподаватель качественно работал»

а) конъюнкция

б) дизъюнкция

в) импликация

г) эквиваленция

14. Определите структуру суждения: «Некоторые государственные служащие имеют правительственные награды?»

а) Все S есть P

б) Ни одно S не есть P

в) Некоторое S есть P

15. Что такое умозаключение?

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 мышления, в которой производится выделение одних суждения из других суждений.

16. Какую структуру имеет доказательство как логическая операция? – Оно имеет следующую структуру:

а) Тезис, аргументы, демонстрация

б) Посылка, заключение, вывод.

в) Субъект, предикат, связка.

17. Как называется рассуждение, содержащее логическую ошибку с целью преднамеренного введения в заблуждение? – Это…..

а) Парадокс

б) Паралогизм

в) Софизм

18. К какому приему образования понятий относится "процесс мысленного соединения объектов в одно целое"?

а) анализ

б) синтез

в) сравнение

19. Определите закон логики. «Всякая истинная мысль должна быть достаточно обоснованной»:

а) исключенного третьего

б) непротиворечия

в) достаточного основания

20. К какому типу суждений относится утверждение: "Некоторые решения суда не являются обвинительными"?

а) общеутвердительное суждение

б) общеотрицательное суждение

в)частноутвердительное суждение

г)частноотрицательное суждение

21. К какому типу суждений относится утверждение: "Все виновные должны понести наказание"

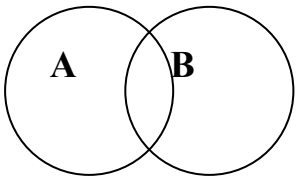
а) общеутвердительное суждение

б) общеотрицательное суждение

в)частноутвердительное суждение

г)частноотрицательное суждение

22. Определите из рисунка тип отношений между понятиями



а) равнозначность

б) подчинение

в) перекрещивание

23. Что такое доказательство?

а) это операция обоснования каких-либо суждений, практических решений или оценок.

в) это совокупность логических приемов обоснования истинности некоторого суждения.

г) это те истинные суждения, которыми пользуются при доказательстве тезиса.

24. Что является логическими терминами?

а) S и P

б) квантор

в) квантор и связки

25. В каком отношении находятся суждения А и I?

а) подчинение

б) субконтрарность

в) противоречие

26.Определите вид понятия, исходя из примера: дружба, свобода, равенство

а) отрицательные

б) исчислимые

в) абстрактные

27. К какому типу суждений относится утверждение: "Некоторые политические системы являются мажоритарными"

а) общеутвердительное суждение

б) общеотрицательное суждение

в)частноутвердительное суждение

г)частноотрицательное суждение

28. Чувственное познание, в отличие от мышления, позволяет:

а) получить наглядное, но в тоже время поверхностное представление об окружающем мире;

б) перейти от познания единичных фактов к познанию связей и отношений между фактами;

в) выделить существенные характеристики предметов.

29. Объемом понятия называется:

а) предмет или совокупность предметов, которые можно обозначить данным понятием (словом);

б) совокупность существенных признаков однородных предметов, на основании которых они выделяются;

в) набор синонимов, логически связанных с данным понятием;

г) частота встречаемости понятия в языке.

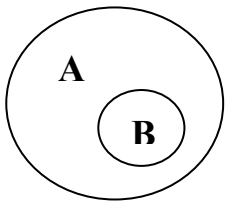
30. Определите тип суждения: «Некоторые композиторы не используют крещенду в музыке»

а) А

б) Е

в) О

31. Определите из рисунка тип отношений между понятиями



а) равнозначность

б) подчинение

в) перекрещивание

32. К какому виду категорических суждений относится данное высказывание «На всякого мудреца довольно простоты»

а) общеутвердительное (А);

б) частноутвердительное (I);

в) общеотрицательное (Е);

г) частноотрицательное (О).

33.Какие предложения являются суждениями:

а) повествовательные предложения;

б) вопросительные предложения;

в) неопределенно-личные.

34.К какому виду категорических суждений относится данное высказывание «Ни один человек не совершенен»:

а) общеутвердительное (А);

б) частноутвердительное (I);

в) общеотрицательное (Е);

г) частноотрицательное (О).

35. Каким по истинности является данное суждение: «В будущем Россия станет экономически стабильной страной»

а) истинным;
б) ложным;
в) неопределенным;
г) неоспоримым.

36. Какая из формул соответствует высказыванию «Предполагаются осадки в виде дождя или снега»:

а) aVb
б) aΛb
в) a →b
г) a ↔ b

37. Суждение, состоящее из нескольких простых высказываний, связанных между собой логическими связками, называется

а) составным суждением;
б) сложным суждением;
в) пропозициональным суждением;
г) превращённым суждением.

38. Мыслительные операции, предполагающие переход от знания меньшей степени общности к новому знанию и дающие вероятностные заключения, относятся

а) к дедуктивным выводам;
б) к индуктивным выводам;
в) к умозаключениям по аналогии;
г) к содержательным умозаключениям.

39. Что такое энтимема?

а) сложное условное суждение;
б) условно-разделительное умозаключение;
в) категорический силлогизм с пропущенной посылкой или заключением;
г) разделительно-категорическое умозаключение.

40. Какой это закон логики: «всякая мысль в процессе определенного рассуждения должна быть тождественной самой себе»

а) тождества
б) непротиворечия
в) достаточного основания

41. Учитывая таблицу истинности сложных суждений, определите логическую связку. «Эта книга научного содержания и имеет лабораторный практикум»

а) конъюнкция
б) дизъюнкция
в) импликация
г) эквиваленция

42. Что является содержательными терминами?

а) S и P
б) квантор
в) квантор и связки

43. В каком отношении находятся суждения А и О?

а) подчинение

б) субконтрарность

в) противоречие

44. Слово или словосочетание, обозначающее какой-либо определенный предмет - это.

а) знак

б) имя

в) символ

45. Какая форма мышления отражена в примере:

Все старые фильмы черно-белые

Все пингвины черно-белые

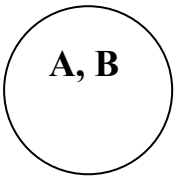
Все пингвины есть старые фильмы

а) суждение

б) умозаключение

в) понятие

46. Определите из рисунка тип отношений между понятиями



а) равнозначность

б) подчинение

в) перекрещивание

47. Определите связку между суждениями «Если эта книга имеет практикум, то она научного содержания»

а) конъюнкция

б) дизъюнкция

в) импликация

г) эквиваленция

48. Определите из примера вид силлогизма:

Все юристы изучают уголовное право

Студент Ратке – юрист

Студент Ратке – изучает уголовное право

а) сорит

б) простой категорический силлогизм

в) энтимема

49. Умозаключения, в которых переход от общего знания к новому знанию меньшей степени общности осуществляется с логической необходимостью, называются…

а) дедуктивным умозаключением;

б) индуктивным умозаключением;

в) умозаключением по аналогии;
г) содержательными умозаключениями.

50. Определите структуру суждения: «Все воины Рима имели в собственности землю»

а) Все S есть P
б) Ни одно S не есть P
в) Некоторое S есть P

Шкала оценивания

Тесты встроены в электронную оболочку дистанционного контента филиала, тестирование проводится в компьютерном классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат (табл. 7).

Таблица 7

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

Методические материалы

Критерии оценки компетенций

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Логика и теория аргументации» проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации студентов по программам ВПО. Промежуточная аттестация по дисциплине «Логика и теория аргументации» проводится в соответствии с Учебным планом в 1 семестре 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 п.5.2. (по формам текущего контроля) и технологической картой бально-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.

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».

Основные цели введения балльно-рейтинговой системы:

- стимулирование повседневной систематической работы студентов;
- снижение роли случайностей при сдаче экзамена по логике;
- повышение состязательности в учебе, заменяющее усреднение категории отличников, хорошистов, троечников и т.д. оценкой реального места, которое занимает студент среди сокурсников в соответствии со своими успехами;
- исключение возможности протежирования не очень способных и не очень прилежных студентов;
- обеспечение участия вуза в Болонском процессе с целью повышения академической мобильности обучающихся и обеспечение конкурентоспособности его выпускников на международном рынке образовательных услуг.

Виды и формы рейтинга:

Рейтинг по дисциплине «Логика и теория аргументации» в семестре (Рд). Формируется на кафедре в соответствии с внутрикафедральным положением о рейтинге студента по дисциплине. Максимальное количество баллов, которое может получить студент по дисциплине в семестре – 100. Минимальное количество баллов, при котором дисциплина должна быть зачтена – 50.

Рейтинг по дисциплине «Логика и теория аргументации» в семестре может складываться из баллов, набранных в результате текущего (посещение, текущая успеваемость), промежуточного (итоговые контрольные работы по темам, разделам – около 3) и рубежного (экзамен) контроля в семестре. В модели предусматриваются бонусы и штрафы.

Баллы, которые получает студент по дисциплине «Логика и теория аргументации»в семестре вычисляются по формуле и переводится в 5-балльную в соответствии с таблицей 2.

Рд = (Рдс + Рэ)/2

Где: Рдс – сумма баллов по результатам текущей и промежуточной аттестации в семестре. Положительный результат в амплитуде от 50 до 100.

Рэ – балл, полученный за ответ на экзамене. Положительный результат в амплитуде от 50 до 100. Ответ на экзамене оценивается в соответствии с «Критериями оценки ответа студента при 100-балльной системе».

Если студент получает на экзамене неудовлетворительную оценку, то рейтинг по дисциплине в семестре равен Рд = Рэ. Баллы при повторной сдаче экзамена – от 50 до 75 независимо от оценки.

Максимальное количество баллов, которые студент может набрать по дисциплине в целом – 100 (табл. 8).

Таблица 8

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА

ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

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	100–91	5 (5+)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные	B	90–76	5

студентом самостоятельно в процессе ответа.			
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	C	75–71	4 (4+)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя.	D	70–66	4 (4-)
Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и теория аргументации и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	E	65–50	3
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	49 и менее	2

5. Методические материалы по освоению дисциплины

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 9

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 дискуссии (круглого стола)

Подготовка дискуссии (круглого стола) представляет собой проектирование студентом обсуждения в группе в форме дискуссии. В этих целях студенту необходимо:

- самостоятельно выбрать тему (проблему) дискуссии;
- разработать вопросы, продумать проблемные ситуации (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);
- разработать план-конспект обсуждения с указанием времени обсуждения, вопросов, вариантов ответов (табл. 10).

Таблица 10

Оценка выступления на дискуссии

Параметр	Оценка (по 5 шкале)
Выбранная студентом тема (проблема) актуальна на современном этапе развития, представлен подробный план-конспект, в котором отражены вопросы для дискуссии, временной регламент обсуждения, даны возможные варианты ответов, использованы примеры из науки и	5

практики.	
Выбранная студентом тема (проблема) актуальна на современном этапе развития, представлен содержательно сжатый план-конспект, в котором отражены вопросы для дискуссии, временной регламент обсуждения, отсутствуют возможные варианты ответов, приведен один пример из практики.	4
Выбранная студентом тема (проблема) не актуальна на современном этапе развития, представлен содержательно сжатый план-конспект, в котором отражены вопросы для дискуссии, отсутствует временной регламент обсуждения, отсутствуют возможные варианты ответов, отсутствуют примеры из практики.	3
Выбранная студентом тема (проблема) не актуальна на современном этапе развития, представлен содержательно сжатый план-конспект, в котором частично (не более пяти) отражены вопросы для дискуссии, отсутствует временной регламент обсуждения, отсутствуют возможные варианты ответов, отсутствуют примеры из практики.	2

Работа студента в рабочей тетради

Задания «Рабочей тетради» (части 1, 2,) помогут студентам систематизировать и закрепить полученные на занятиях теоретические знания, осмысленно овладеть общими основами логических знаний.

Задания составлены таким образом, чтобы были выполнены разнообразные операции мыслительной деятельности: анализ и синтез, обобщение и конкретизацию, сравнение и классификацию.

В «Рабочей тетради» представлены основные разделы изучаемого курса, список обязательной и дополнительной литературы, краткий терминологический словарь, дополнительный теоретический материал (табл. 11).

Таблица 11

Оценка работы студента в рабочей тетради

Параметр	**Оценка (по 5 шкале)**
в логических рассуждениях и обосновании решения нет пробелов и ошибок; в решении заданий нет ошибок (возможна одна неточность, описка, не являющаяся следствием незнания или непонимания учебного материала).	5
работа выполнена полностью, но обоснования шагов решения недостаточны; допущена одна ошибка или два-три недочета в выкладках.	4
допущены более одной ошибки или более двух-трех недочетов в решениях, но студент владеет обязательными умениями по проверяемой теме.	3
допущены существенные ошибки, показавшие, что студент не владеет обязательными умениями по данной теме в полной мере.	2

Написание реферата, разработка презентации

Письменная работа - 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 (табл. 12).

Таблица 12

Оценка письменной работы 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

Подготовка доклада, сообщения

Доклад студента — это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем (студентом). Доклад 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.

Доклад 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. 13).

Таблица 13

Оценка написания доклада (сообщения) 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

5. Методические материалы 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, экзамен.

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, написанию рефератов и других научных работ.

Виды самостоятельной работы (табл. 14)

Таблица 14

Виды самостоятельной работы

Виды СРС	**Руководство преподавателя**
1. Конспектирование	1. Выборочная проверка
2. Реферирование литературы	2. Разработка тем и проверка
3. Аннотирование книг, статей	3. Образцы аннотаций и проверка
4. Выполнение заданий поисково-исследовательского характера	4. Разработка заданий, создание поисковых ситуаций; спецкурс, спецсеминар, 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 контрольных, курсовых и дипломных 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 экзамена (в форме компьютерного тестирования).

Оценка

Степень самостоятельности суждений.

Вопросы для экзамена

1. Предмет и значение логики.
2. Непосредственные умозаключения путем преобразования внутренней структуры суждения: противопоставление предикату.
3. Понятие о логической форме и логическом законе.
4. Понятие как форма мышления.
5. Виды понятий.
6. Способы опровержения.
7. Отношения между понятиями.
8. Умозаключение по аналогии.
9. Определение понятий. Правила явного определения.
10. Категорический силлогизм.
11. Фигуры и модусы категорического силлогизма.
12. Деление понятий. Классификация.
13. Непосредственные умозаключения путем преобразования внутренней структуры суждения: обращение, превращение.
14. Ограничение и обобщение понятий.
15. Общая характеристика индуктивного умозаключения.
16. Общая характеристика суждений.
17. Категорический силлогизм. Правила фигур, терминов, посылок.
18. Виды простых суждений.
19. Модальные суждения.
20. Методы установления причинных связей.
21. Категорические сужения, их классификация.
22. Гипотеза и ее роль в познании.
23. Спор и его разновидности.
24. Понятие доказательства, его структура.
25. Способы образования сложных суждений: импликация, эквиваленция.
26. Виды индукции.
27. Отношения между суждениями по значениям истинности.
28. Софизмы и паралогизмы.
29. Закон тождества и его применение.
30. Непосредственные умозаключения по логическому квадрату.
31. Закон непротиворечия, сфера его применения и особенности.
32. Закон достаточного основания.
33. Полисиллогизмы и сориты, их разновидности.
34. Закон исключенного третьего.
35. Конструктивная дилемма и ее формы.
36. Закон достаточного основания, его использование в процессе аргументации.

37. Вопросы как формы мышления, их разновидности.
38. Деструктивная дилемма и ее формы.
39. Ответы, их типы и формы.
40. Правила доказательного рассуждения.
41. Общее понятие об умозаключении.
42. Энтимема и ее восстановление.
43. Лояльные приемы споров.
44. Приемы, сходные с определением понятий.
45. Распределенность терминов в простых категорических суждениях.
46. Способы образования сложных суждений: отрицание, конъюнкция, дизъюнкция.
47. Условные, условно-категорические умозаключения.
48. Разделительные и разделительно – категорические умозаключения.
49. Условно-разделительные умозаключения.
50. Теория аргументации.

Темы рефератов и презентаций для самостоятельной работы

1.Логики как наука.
2.История возникновения логики.
3.Этапы развития логики.
4.Понятие как форма мышления. Виды понятий.
5.Отношения между понятиями.
6.Определение понятий. Правила явного определения.
7.Приёмы, сходные с определением понятий.
8.Деление понятий. Классификация.
9.Ограничение и обобщение понятий.
10. Общая характеристика суждений. Структура простого суждения.
11. Виды простых суждений. Классификация категорических суждений.
12. Сложные суждения.
13. Понятие об умозаключении.
14. Категорический силлогизм. Правила терминов и правила посылок.
15. Категорический силлогизм. Его фигуры и модусы.
16. Сокращенный категорический силлогизм (энтимема). Восстановление энтимем.
17. Условные и условно-категорические умозаключения.
18. Разделительно-категорические умозаключения.
19. Условно-разделительные умозаключения (конструктивная и деструктивная дилеммы, их формы).
20. Общая характеристика индуктивного умозаключения. Виды индукции.
21. Методы установления причинных связей (научная индукция).
22. Умозаключение по аналогии.
23. Теория аргументации.
24. Понятие доказательства, его структура и виды.
25. Опровержение. Способы опровержения.
26. Правила доказательного рассуждения.
27. Гипотеза и ее роль в познании.
28. Релейно-контактные схемы в терминах логики высказываний.
29. Концепция смысла и значения Г. Фреге.
30. Конструктивистская и модальная логика и теория аргументации.
31. Логическая семантика.
32. Логика предикатов.
33. Значение логики в профессиональной подготовке менеджера.

34. Значение логики в профессиональной подготовке госслужащего.
35. Логическая модель построения профессиональной подготовки госслужащего.
36. Логическая модель построения профессиональной подготовки менеджера.
37. Логика и язык символов.
38. Логика и имя человека.
39. Аргументация в профессиональной деятельности менеджера.
40. Аргументация в профессиональной деятельности госслужащего.
41. Полемика в профессиональной деятельности менеджера.
42. Полемика в профессиональной деятельности госслужащего.
43. Мир фактов и мир объектов.
44. Язык логики.
45. Значение логики в жизнедеятельности современного человека.
46. Формальная логика и теория аргументации.
47. Логическая форма и логические законы.
48. Основоположники логики.
49. Направления современной символической логики.
50. Логика и теория аргументации решений и математическая теория игр.

***Выделенные темы предназначены для выполнения презентаций**

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

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 : учебник для вузов / Г. Л. Тульчинский, С. С. Гусев, С. В. Герасимов ; под редакцией Г. Л. Тульчинского. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01178-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536630 (дата обращения: 18.03.2024).
3. Рузавин, Г. И. Основы логики и аргументации : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по гуманитарно-социальным специальностям / Г. И. Рузавин. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 320 c. — ISBN 978-5-238-01264-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/71035.html (дата обращения: 02.09.2021).
4. Иванова, В. А. Логика и аргументация : учебное пособие / В. А. Иванова. — Москва : Прометей, 2018. — 94 c. — ISBN 978-5-907003-49-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/94444.html (дата обращения: 02.09.2021).
5. Спирин А.Д. Логика и теория аргументации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Спирин А.Д.— Электрон.текстовые данные.— М.: Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России), 2015.— 130 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/41195.html.— ЭБС «IPRbooks»
6. *Хоменко, И. В.* Логика. Теория и практика аргументации : учебник и практикум для вузов / И. В. Хоменко. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 263 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16855-6. —

Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535494 (дата обращения: 18.03.2024)
7. Основы логики : учебник / В.А. Бочаров, В.И. Маркин. — М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2019. — 334 с. — (Классический университетский учебник). - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/1002069

6.2 Дополнительная литература.

1. Кузнецов,В.Г. Логика: основы рассуждения и научного анализа [Текст] : Учебное пособие / В.Г. .Кузнецов, Ю.Д. Егоров. - М : Инфра-М, 2019. - 290 с. : ил. - (Высшее образование-Бакалавриат)
2. Зайцев Д.В. Теория и практика аргументации. - М.: ИД «Форум», 2007.
3. Касавин И.Т. Дэвид Юм. Парадоксы познания //Вопр. философии . – 2011. - №3. – С. 157-172/
4. Ивин А. А. - ПРАКТИЧЕСКАЯ ЛОГИКА И ТЕОРИЯ АРГУМЕНТАЦИИ: ЗАДАЧИ И УПРАЖНЕНИЯ 2-е изд., испр. и доп. Учебное пособие для академического бакалавриата - М.:ИздательствоЮрайт - 2019 - 171с. - ISBN: 978-5-534-08802-1 - Текст электронный // ЭБС ЮРАЙТ - URL: https://urait.ru/book/prakticheskaya-logika-zadachi-i-uprazhneniya-438613
5. Михайлов К. А. - ЛОГИКА И ТЕОРИЯ АРГУМЕНТАЦИИ 3-е изд., испр. и доп. Учебник для академического бакалавриата - М.:ИздательствоЮрайт - 2019 - 467с. - ISBN: 978-5-534-04524-6 - Текст электронный // ЭБС ЮРАЙТ - URL: https://urait.ru/book/logika-431905
6. Михайлов К. А., Горбатов В. В. - ЛОГИКА И ТЕОРИЯ АРГУМЕНТАЦИИ. ПРАКТИКУМ 3-е изд., испр. и доп. Учебное пособие для академическогобакалавриата - М.:ИздательствоЮрайт - 2019 - 431с. - ISBN: 978-5-534-04536-9 - Текст электронный // ЭБС ЮРАЙТ - URL: https://urait.ru/book/logika-praktikum-431994
7. Малыхина Г.И. Логика и теория аргументации [Электронный ресурс]: учебник/ Малыхина Г.И.— Электрон.текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2013.— 335 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24064.html .— ЭБС «IPRbooks»
8. Суханова Н.П. Логика и теория аргументации [Электронный ресурс]: учебное пособие и практикум для студентов – гуманитариев/ Суханова Н.П.— Электрон.текстовые данные.— М.: Русайнс, 2015.— 230 c.— Режим доступа: http://http://www.iprbookshop.ru/48910.html. — ЭБС «IPRbooks»

6.3.Нормативные правовые документы.

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 июля 1998г. № 135- ФЗ « Об оценочной деятельности в РФ».— Режим доступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19586/- ***Официальный сайт «КонсультантПлюс».***

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».***

2. 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».***

4. Федеральный закон от 08 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием

правового положения государственных (муниципальных) учреждений»— Режим доступа:http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=616166;dst=100186#0. ***- 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».***

6.4.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. Общественные науки и современность (см.: http://www.ecsocman.edu.ru).
8. Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование (см.: http://www.rusrand.ru)
9. Социум и власть (см.: http://www.urags-chel.ru).
10. Социологические исследования (см. http://www.isras.ru).

6.5. Иные источники.

1. Асмус В.Ф. Логика. - М.: Айрис-Пресс, 2007.
2. Берков В.Ф. Логика. - М.: ТерраСистемс, 2006.
3. Серова Н.С. Логика и теория аргументации. Сборник упражнений [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Серова Н.С.— Электрон.текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 56 c.— Режим доступа: http://http://www.iprbookshop.ru/58326.htm .— ЭБС «IPRbooks»

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.06 Введение в стартаповедение
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.техн.н., доцент кафедры
экономики и менеджмента Буторина О.С.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Введение в стартаповедение»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Введение в стартаповедение»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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……..5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……7
5.Методические материалы по освоению дисциплины……16
6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет……17
6.1. Основная литература…….17
6.2. Дополнительная литература…….17
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация……..19
6.4. Интернет-ресурсы……..19
6.5. Иные источники…….19
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.06 Введение в стартаповедение** обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС - 2	Способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС – 2.4	способность разработать стартап-проект с обоснованием ресурсов и ограничений

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

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
ОТФ: G операционное управление персоналом и подразделением организации; H стратегическое управление персоналом организации Способен проектировать на основе системного анализа и синтеза организационную структуру управления, структуру и функционал персонала, полномочия и ответственность исходя из целей организации Способен проектировать организационные структуры управления и	УК ОС – 2.4.	на уровне знаний*:* • Особенности инфраструктуры поддержки стартапов • Шаблоны бизнес-моделей стартапа • Формы монетизации инноваций • Этапы жизненного цикла стартапа на уровне умений: • Проектировать бизнес-модели стартапов • Составлять заявки на финансирование стартапа и презентовать стартап • Проводить оценку стартапа и рассчитывать эффективность на уровне навыков: • Идентифицировать риски создания и развития стартапа • Принимать решения по инициации и запуску стартапа • Осуществлять выбор источника финансирования и поддержки стартапа

распределять функции в стартапах		

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., *81 астрономический час, 108 академических часов.*

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

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

– лекционные занятия – 18 часов

– практические занятия – 18 часов

Самостоятельная работа студентов – 45 часов.

✓ очно - заочная форма обучения - 81 час, в том числе:

– лекционные занятия – 6 часов

– практические занятия – 12 часов

Самостоятельная работа студентов – 63 часа.

- *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 – 24 часов

– практические занятия – 24 часов

Самостоятельная работа студентов – 60 часов.

✓ очно-заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 8 часов

– практические занятия – 16 часов

Самостоятельная работа студентов – 84 часа.

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Б1.В.06 Введение в стартаповедение; очная форма – 3 курс, 6 семестр; очно-заочная форма – 3 курс, 6 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.О.06 – Экономическая теория,
- Б1.О.08 – Общий менеджмент,
- Б1.О.26 – Статистика,
- Б1.В.09 – Организационное проектирование,

– – форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет (для очной формы) и зачет и контрольная работа (для очно-заочной формы).

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	ПП	КСР	
Тема 1	Организация и менеджмент	27	6		6			15	Т, З

	инновационных проектов								
Тема 2	Бизнес-модели и развитие стартапа	27	6		6			15	РК, З
Тема 3	Инфраструктура и экосистема поддержки стартапа	27	6		6			15	РК, З
Тема 4	Оценка стартапа	27	6		6			15	З
Промежуточная аттестация									Зач
Всего:		**108**	**24**		**24**			**60**	

** – формы текущего контроля успеваемости (тестирование (Т), разбор кейсов (РК), решение задач (З); формы промежуточной аттестации: зачет (Зач).*

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем и/или разделов**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации****
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ ДОТ	**ЛР/ ДОТ**	**ПЗ/ ДОТ**	**ПП**	**КСР**	
Тема 1	Организация и менеджмент инновационных проектов	26	2		4			21	Т, З
Тема 2	Бизнес-модели и развитие стартапа	27	2		4			21	РК, З
Тема 3	Инфраструктура и экосистема поддержки стартапа	27	2		4			21	РК, З
Тема 4	Оценка стартапа	28	2		4			21	З
Промежуточная аттестация									К, Зач
Всего:		**108**	**8**		**16**			**84**	

** – формы текущего контроля успеваемости (тестирование (Т), разбор кейсов (РК), решение задач (З); формы промежуточной аттестации: контрольная работа (К), зачет (Зач).*

Содержание дисциплины

Тема 1. Организация и менеджмент инновационных проектов.

История возникновения инноваций. Анализ элементов инноваций в традиционном управлении. Традиционное управление проектами (каскадное). От проекта к продукту: стадии превращения идеи в товар. Стейкхолдеры инновационных проектов: клиенты, инвесторы, сотрудники и др. Портрет предпринимателя-инноватора в РФ. Экономические, правовые, социальные, этно-культурные, поколенческие вопросы регулирования инноваций.

Тема 2. Бизнес-модели и развитие стартапа.

Понятие стартапа. Команда стартапа. Работа с идеями. Целевая аудитория. Запуск стартапа. Понятие бизнес-модели и основные подходы к их построению. Канва бизнес-модели. Шаблоны бизнес-моделей. Современные бизнес-модели в условиях цифровой экономики. Бизнес-модели типа «Длинный хвост» и их особенности. Бизнес-модели с бесплатным предложением товаров и услуг. Открытые бизнес-модели. Краудсорсинг. Инновационные бизнес-модели. Инструменты разработки бизнес-модели. Концепции бережливого и гибкого стартапа. Бутстрэппинг. Формы монетизации открытых инноваций наряду с проектами. Форма продаж (классическая форма), рекламная, клубная фильтрация, подписочная, транзакционная,

лицензирование. Особенности построения воронок взаимодействия с целевой аудиторией в инновационном бизнесе.

Тема 3. Инфраструктура и экосистема поддержки стартапа.

Особенности инфраструктуры поддержки стартапов в РФ. Инфрастуктура поддержки МИП и стартапов. Собственное финансирование стартапа и финансирование за счет будущих клиентов. Жизненный цикл стартапа и особенности отдельных фаз. Потребности в финансировании на разных стадиях жизненного цикла стартапа. Внешнее финансирование стартапа. Фандрайзинг. Грантовая поддержка стартапов. Получение финансирования от бизнес-ангелов. Работа с фондами прямых инвестиций, венчурными фондами и частными инвесторами. Корпоративное финансирование. Долговое финансирование. Краудфандиговое финансирование. Инфраструктура поддержки стартапа. Этап «долины смерти». Составные части экосистемы поддержки стартапов». Бизнес-инкубаторы и бизнес-акселераторы. Государственная поддержка стартапов. Программы поддержки инновационных проектов на федеральном и региональном уровне. Продвижение стартапов в университетах. Инкорпорация стартапа и взаимодействие с существующими бизнесами. Презентация стартапа.

Тема 4. Оценка стартапа.

Оценка привлекательности стартапа для инвесторов и планирование стратегии его финансирования. Оценка стартапа на ранних этапах его функционирования. Риски стартапа и его оценка на этапе стабилизации бизнеса. Финансовые показатели и бизнес-процессы стартапа. Система показателей экономики стартапа и ее основные особенности. Показатели оценки эффективности для различных групп стейкхолдеров. Способы организации процессов (инхаус, аутсорсинг, фриланс). Управление бизнес-процессами стартапа. Процессно-ориенированный расчет себестоимости. Стратегия и тактика совершенствования процессов молодого предприятия.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины **Б1.В.06 Введение в стартаповедение** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Организация и менеджмент инновационных проектов	Тестирование
Тема 2. Бизнес-модели и развитие стартапа	Разбор кейсов, Решение практических задач
Тема 3. Инфраструктура и экосистема поддержки стартапа	Разбор кейсов, Решение практических задач
Тема 4. Оценка стартапа	Решение задач

Форма промежуточной аттестации – зачет (очная форма обучения); контрольная работа и зачет (очно-заочная форма обучения). Зачет проводится в устной форме (ответы на вопросы) и в форме компьютерного тестирования.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1. Организация и менеджмент инновационных проектов.
Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru, 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. **Что из нижеперечисленного не является предметом патентования?:**
   а) изобретение;
   б) промышленный образец;
   в) ноу-хау.
2. **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.
3. **Как называют предпринимателей, оказывающих финансовую поддержку инновационных проектов на условиях анонимности?:**
   а) бизнес-ангелы;
   б) меценаты;
   в) спонсоры.

Тема 2. Бизнес-модели и развитие стартапа

Типовой кейс:

Создайте канву бизнес-модели стартапа на примере Apple iPod/iTunes, игровых приставок PSP/Xbox, газета Metro, социального стартапа «Другой Челябинск».

Структурные блоки бизнес-модели:



Типовая практическая задача:

Задание: Прототипирование страницы, навыки публичного выступления (задание выполняется в парах)

1) Выбрать товар/работу/услугу в рамках проектируемого стартапа:

2) Ознакомиться с сервисом по созданию прототипов страниц (да, интерфейс полностью англоязычный)
https://web-copywriting.ru/polezno-dlya-kopiraitera/moqups-detalnaya-instruktsiya-po-prototipirovaniyu-lendinga/

3) Зарегистрироваться в сервисе Moqups https://moqups.com/

4) Ознакомиться с подробной инструкцией по изготовлению прототипа страницы: https://soroka-marketing.ru/blog/zachem-nuzhen-prototip-sajta-i-kak-ego-byistro-sdelat-onlajn.html

5) Ознакомиться с формулой лендинга (https://vc.ru/marketing/117531-kak-sozdat-idealnyy-lending-struktura-kontent-i-izobrazheniya) :

- Описать ЦА
- Сравнить себя/свой товар с конкурентами
- Сформулировать УТП (Почему клиент не уйдет со страницы, как только перейдет к вам?)

УТП – это 2-3 предложения на первом экране страницы. Обращают внимание клиента на вашу деятельность и не дают сразу уйти со страницы.

- Сформулировать пять экранов лендинга и перенести в прототип страницы

6) Отличие и важность первого экрана в структуре Hook Story Offer:
https://dzen.ru/a/Y-IN2e_bdBouH3Pu
https://habr.com/ru/companies/spagece/articles/322752/
https://naje-s.ru/tpost/9yt2ay8fi1-struktura-lendinga-kak-pravilno-sostavit
https://partnerkin.com/blog/articles/struktura-lendinga-i-7-fishek

7) Подготовить лендинг в формате скриншота и сделать отчетную презентацию

8) Подготовить доклад по сделанному заданию в формате питчинга (Структура и основные характеристика доклада в этом формате: https://vc.ru/u/1300923-metod-biznes-konsalting/511230-pravila-gramotnogo-pitchinga-kak-pravilno-sdelat-prezentaciyu-i-chto-uchest-pri-vystuplenii-pered-investorami).

Структура доклада:

Кто вы и чем занимаетесь? Докажите, что вы профессионал в своей сфере бизнеса.

Что у вас за идея? Кратко, простыми словами объясните суть вашей идеи. Покажите, что вы изучили рынок и обладаете некоторой экспертностью.

Как и с кем вы будете реализовывать проект? Покажите краткий план действий.

Сколько нужно финансовых ресурсов и когда проект окупится? Покажите относительные расчётные цифры.

Почему вы уверены в успехе?

9) Доклад рассказывать без вспомогательного документа (по памяти). Единственная иллюстрация – прототип страницы (элементы прототипа могут быть разбиты на блоки и включены в презентацию формата Power Point).

Тема 3. Инфраструктура и экосистема поддержки стартапа

Типовой кейс. Необходимо составить заявку на внутрикорпоративный студенческий грант. Требования к оформлению заявки https://chel.ranepa.ru/nauka/granty-konkursy.php

Тема 4. Оценка стартапа

Типовая задача:

Оцените эффективность стартапа 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. Расчет необходимо осуществить в программе MS Excel.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС - 2	Способен разработать	УК ОС – 2.4	способность разработать

	проект на основе оценки ресурсов и ограничений		стартап-проект с обоснованием ресурсов и ограничений

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
способность разработать стартап-проект с обоснованием ресурсов и ограничений	самостоятельно разрабатывает и защищает стартап-проект	– Знает особенности инфраструктуры поддержки стартапов – перечисляет и объясняет этапы жизненного цикла стартапа; – идентифицирует риски создания и развития стартапа; – перечисляет и характеризует шаблоны бизнес-моделей стартап и формы монетизации инноваций; – проектирует бизнес-модели стартапов – умеет составлять заявки на финансирование стартапа и презентовать стартап; – проводит оценку стартапа и рассчитывает эффективность; – умеет осуществлять выбор источника финансирования и поддержки стартапа; – демонстрирует навык принятия решения при управлении инновациями по инициации и запуску стартапа.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета – устного ответа на вопросы билета и компьютерного теста (для очной формы обучения) и в форме контрольной работы и зачета (для очно-заочной формы обучения).

Задание для контрольной работы

«Инновационная деятельность стартапа (start-up)»

Группы по 4 человека

1. **Gap-анализ.** Анализ брешей (брешь в продукте, брешь в распределении, брешь в использовании и брешь в конкуренции).
2. **Генерация идей** по заполнению бреши. **Выбор** наиболее эффективной **идеи**. Идея должна быть инновационной (доказать).
3. **Экономический анализ** (анализ конкуренции, охарактеризовать среду прямого и косвенного воздействия, SWOT-анализ, PEST-анализ).
4. Разработать бизнес-модель **стартапа**, который будет заниматься разработкой, производством и продвижением инновации (название, организационно правовая форма, место расположения, миссия, цель, орг. структура, с кем будет взаимодействовать организация в рамках инновационной деятельности).

5. **Маркетинг инновации** (провести сегментацию рынка, охарактеризовать потенциального потребителя инновации, составить план пробного маркетинга – где будет проходить презентация, какие характеристики инновации будут представлены и пр., метод продвижения, реклама – где, какая и т.п.)
6. **Цели и задачи проекта**

   Цель проекта – организационно-управленческое обеспечение создание инновационного старт-апа…

   Задачи проекта:

   Задачи вытекают из цели – раскладывают цель на управленческие шаги, которые надо сделать, чтобы достичь цели.

1. Обеспечить нормативно-правовое и методическое сопровождение Проекта.
2. Сформировать кадровое сопровождение Проекта.
3. Обеспечить организационное сопровождение Проекта (структуры, взаимодействие и коммуникации во внешней и внутренней среде).
4. Обеспечить инфраструктурное и материально-техническое сопровождение Проекта.

   Обосновать финансовое обеспечение Проекта и источники финансирования.
7. **Оценка необходимых для реализации проекта ресурсов**

   Кадровое обеспечение

   Информационное обеспечение (нормативно-правовое, методическое и программное обеспечение)

   Инфраструктурное обеспечение

   Материально-техническое обеспечение

   Организационно-коммуникационное обеспечение

   Финансовое обеспечение (**смета проекта и источники финансирования**)
8. **План-график реализации мероприятий**

№ п/п	Мероприятия по этапам	ответственный	срок
Этап 1. Подготовительный			
1			
Этап 2. Основной			
1			
Этап 3. Заключительный			
1			

Диаграмма Ганта

9. **Определить риски** внедрения инновации и способы их снижения.
10. **Оценка экономической эффективности проекта** по внедрению инновации (ЧДД, срок окупаемости и пр.).

Ожидаемые конечные результаты внедрения проекта

Показатель	Значение показателя	
	до внедрения проекта	После внедрения проекта

11. **Оформить проект** в виде пояснительной записки на листах формата А4, подготовить устную презентацию в PowerPoint на 5 минут.

Проекты будут оцениваться по следующим критериям:

1.Соответствие проекта тематике «Стартап».

2. Актуальность проекта создания нового бизнеса.

3. Степень проработанности и логика изложения.

4. Новизна и значимость предлагаемых результатов.

5. Привлекательность презентации (приятна глазу, сбалансирована и имеет интересное наполнение).

6. Командная работа (состав команды (степень сходства личностей и точек зрения), сплоченность команды, распределение ролей в команде).

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. **Задание на контрольную работу (для очно-заочной формы обучения).**

Вопросы для подготовки к зачету

1. История возникновения инноваций.
2. Традиционное управление инновационными проектами (каскадное).
3. От проекта к продукту: стадии превращения идеи в товар.
4. Стейкхолдеры инновационных проектов: клиенты, инвесторы, сотрудники и др.
5. Портрет предпринимателя-инноватора в РФ. Экономические, правовые, социальные, этно-культурные, поколенческие вопросы регулирования инноваций.
6. Понятие стартапа. Команда стартапа. Работа с идеями. Целевая аудитория. Запуск стартапа.
7. Понятие бизнес-модели и основные подходы к их построению.
8. Канва бизнес-модели.
9. Современные бизнес-модели в условиях цифровой экономики.
10. Бизнес-модели типа «Длинный хвост» и их особенности.
11. «Бизнес-модели с бесплатным предложением товаров и услуг.
12. Открытые бизнес-модели. Краудсорсинг.
13. Инновационные бизнес-модели.
14. Инструменты разработки бизнес-модели.
15. Концепции бережливого и гибкого стартапа. Бутстрэппинг.
16. Формы монетизации инноваций наряду с проектами. Форма продаж, рекламная, клубная фильтрация, подписочная, транзакционная, лицензирование. Особенности построения воронок взаимодействия с целевой аудиторией в инновационном бизнесе.
17. Особенности инфраструктуры поддержки стартапов в РФ. Инфрастуктура поддержки МИП и стартапов.
18. Собственное финансирование стартапа и финансирование за счет будущих клиентов.
19. Жизненный цикл стартапа и особенности отдельных фаз. Потребности в финансировании на разных стадиях жизненного цикла стартапа.

20. Внешнее финансирование стартапа. Фандрайзинг. Грантовая поддержка стартапов. Получение финансирования от бизнес-ангелов. Работа с фондами прямых инвестиций, венчурными фондами и частными инвесторами. Корпоративное финансирование. Долговое финансирование. Краудфандиговое финансирование.
21. Инфраструктура поддержки стартапа. Этап «долины смерти». Составные части экосистемы поддержки стартапов». Бизнес-инкубаторы и бизнес-акселераторы. Государственная поддержка стартапов. Программы поддержки инновационных проектов на федеральном и региональном уровне. Продвижение стартапов в университетах. Инкорпорация стартапа и взаимодействие с существующими бизнесами.
22. Презентация стартапа.
23. Оценка привлекательности стартапа для инвесторов и планирование стратегии его финансирования.
24. Оценка стартапа на ранних этапах его функционирования.
25. Риски стартапа и его оценка на этапе стабилизации бизнеса.
26. Финансовые показатели и бизнес-процессы стартапа.
27. Система показателей экономики стартапа и ее основные особенности.
28. Показатели оценки эффективности для различных групп стейкхолдеров.
29. Управление бизнес-процессами стартапа.
30. Процессно-ориенированный расчет себестоимости.

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 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 40 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

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. **Сколько стадий включает жизненный цикл инноваций в соответствии с международным стандартом ISO 9000:**
   а) 3;
   б) 11;
   в) 7.
4. **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.
5. **Какой инновационной стратегии придерживается компания Apple?:**
   а) оборонительной;
   б) наступательной;

в) имитационной.

6. Для получения финансирования стартапа от государства организация составляет:

а) бизнес-план;

б) заявку на грант;

в) прошение.

7. Как называют предпринимателей, оказывающих финансовую поддержку инновационных проектов на условиях анонимности?:

а) бизнес-ангелы;

б) меценаты;

в) спонсоры.

8. Технопарк – это:

а) организация, имеющая тесные связи с одним или несколькими высшими учебными заведениями или научными центрами, промышленными предприятиями, региональными и местными органами власти и управления для осуществления на ее территории формирования современной инновационной среды с целью поддержки инновационного предпринимательства;

б) муниципальное образование, имеющее высокий научно-технический потенциал, с градообразующим научно-производственным комплексом;

в) программа комплексной помощи вновь создаваемым, молодым предприятиям, нацеленная на поддержку с помощью создания благоприятных условий для их становления и успешного развития.

9. Инновационный проект эффективен и прибылен, если:

а) ЧДД>0;

б) ЧДД=0;

в) ЧДД<0.

10. Срок окупаемости инвестиций рассчитывается как:

а) отношение чистого дохода, постоянного по величине и равномерно поступающего в организацию к первоначальным инвестициям;

б) отношение первоначальных инвестиций к текущим ежегодным расходам;

в) отношение первоначальных инвестиций к чистому доходу, постоянному по величине и равномерно поступающему в организацию.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	**Оценка**
<50	не зачтено
51-100	зачтено

Шкала оценивания.

Знания и компетенции студента на экзамене 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.

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**

51-100	*«зачтено»*	Оценка **«зачтено»** выставляется студенту, если он – знает особенности инфраструктуры поддержки стартапов – перечисляет и объясняет этапы жизненного цикла стартапа; – идентифицирует риски создания и развития стартапа; – перечисляет и характеризует шаблоны бизнес-моделей стартап и формы монетизации инноваций; – проектирует бизнес-модели стартапов – умеет составлять заявки на финансирование стартапа и презентовать стартап; – проводит оценку стартапа и рассчитывает эффективность; – умеет осуществлять выбор источника финансирования и поддержки стартапа; – демонстрирует навык принятия решения при управлении инновациями по инициации и запуску стартапа. – 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 – Не знает особенности инфраструктуры поддержки стартапов – не может перечислить и объяснить этапы жизненного цикла стартапа; – не может идентифицировать риски создания и развития стартапа; – не перечислять и не может дать характеристику шаблонам бизнес-моделей стартап и формам монетизации инноваций; – не умеет проектировать бизнес-модели стартапов – не умеет составлять заявки на финансирование стартапа и презентовать стартап; – не может провести оценку стартапа и рассчитывает эффективность, допуская существенные ошибки; – не умеет осуществлять выбор источника финансирования и поддержки стартапа; – не может продемонстрировать навык принятия решения при управлении инновациями по инициации и запуску стартапа. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5.Методические материалы по освоению дисциплины

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде разбора кейсов, дискуссий, индивидуального/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины «Введение в стартаповедение» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по Введению в стартаповедение рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература

1. Спиридонова, Е. А. Создание стартапов: учебник для вузов / Е. А. Спиридонова. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 193 с.
2. Ключарев, Г. А. Инновационные предприятия в вузах: вопросы интеграции с реальным сектором экономики / Г. А. Ключарев, М. С. Попов, В. И. Савинков. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 382 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-08624-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/473038
3. Хотяшева, О. М. Инновационный менеджмент : учебник и практикум для вузов / О. М. Хотяшева, М. А. Слесарев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 326 с.
4. *Кузьмина, Е. Е.* Предпринимательская деятельность : учебное пособие для среднего профессионального образования / Е. Е. Кузьмина. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 469 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-16460-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538683 (дата обращения: 18.03.2024).
5. Кузьмина, Е. Е. Организация предпринимательской деятельности : учебное пособие для вузов / Е. Е. Кузьмина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 455 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14024-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468235
6. Купцова, Е. В. Бизнес-планирование : учебник и практикум для вузов / Е. В. Купцова, А. А. Степанов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 435 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8377-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469221
7. Спиридонова, Е. А. Создание стартапов : учебник для вузов / Е. А. Спиридонова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 193 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14065-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/467740

6.2. Дополнительная литература

1. Белый, Е. М. Управление стартапами в социальном предпринимательстве : учебное пособие / Е. М. Белый ; под редакцией Е. М. Белого. — Ульяновск : УлГУ, 2020. — 174 с. — ISBN 978-5-88866-811-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/166061
2. Бланк, Стив Стартап: Настольная книга основателя / Стив Бланк, Боб Дорф ; перевод Т. Гутман, И. Окунькова, Е. Бакушева. — Москва : Альпина Паблишер, 2021. — 623 с. — ISBN 978-5-9614-6035-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82518.html

3. Жуков, М. HeadHunter: успех неизбежен : как стартап стал лидером онлайн-рекрутинга и изменил рынок труда / М. Жуков. — Москва : Альпина ПРО, 2024. — 168 с. — ISBN 978-5-6047842-4-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/137136.html
4. Инновационное предпринимательство и коммерциализация инноваций : учебно-методическое пособие / Д. Ш. Султанова, Е. Л. Алехина, И. Л. Беилин [и др.]. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016. — 112 с. — ISBN 978-5-7882-2064-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/79290.html
5. Рис, Э. Бизнес с нуля. Метод Lean Startup для быстрого тестирования идей и выбора бизнес-модели / Э. Рис. – Москва: Москва : Альпина Бизнес Букс, 2023. — 256 с. — ISBN 978-5-9614-6837-3.
6. Кесслер, Энди Радикальный стартап: 12 правил бизнес-дарвинизма / Энди Кесслер ; перевод Е. Бакушева. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 232 с. — ISBN 978-5-9614-1730-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82766.html
7. Романс, Э. Повелители корпоративного венчурного капитала: реальные истории корпоративных инвесторов. Как получить доступ к инновациям стартапов и как получить финансирование / Э. Романс ; перевод М. Витебский ; под редакцией Я. Чечнёва. — Москва : Альпина ПРО, 2022. — 272 с. — ISBN 978-5-907534-04-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/137183.html
8. Кузьмина, Е. Е. Инновационное предпринимательство : учебник / Е. Е. Кузьмина. — Москва : Российская таможенная академия, 2017. — 208 с. — ISBN 978-5-9590-0978-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/84849.html
9. Питер, Тиль От нуля к единице: как создать стартап, который изменит будущее / Тиль Питер, Мастерс Блейк. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-9614-4839-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/86751.html
10. Сунгатуллина А.Т. Системный анализ и функциональное моделирование бизнес-процессов на основе структурного подхода : учебно-методическое пособие по дисциплине «Моделирование бизнес -процессов» / Сунгатуллина А.Т., Базанова А.А.. — Москва : Российский университет транспорта (МИИТ), 2021. — 115 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/115891.html
11. Стартап-гайд: Как начать… и не закрыть свой интернет-бизнес / Пол Грэм, С. Ашин, Н. Давыдов [и др.] ; под редакцией М. Р. Зобниной. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 176 с. — ISBN 978-5-9614-4824-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82519.html
12. Стив, Бланк Четыре шага к озарению: стратегии создания успешных стартапов / Бланк Стив. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 376 с. — ISBN 978-5-9614-4645-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/86740.html
13. Хоффман, Рид Жизнь как стартап: Строй карьеру по законам Кремниевой долины / Рид Хоффман, Бен Касноча. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 240 с. — ISBN 978-5-9614-2227-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82945.html

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Гражданский кодекс Российской Федерации // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71837200/

6.4. Интернет-ресурсы

1. http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
2. http://www.marketing.spb.ru/
3. http://www.marketing-magazine.ru/
4. www.expert.ru-журнал «Эксперт»
5. www.chelt.ru- журнал «Человек и труд»
6. vk.com/ads
7. wordstat.yandex.ru
8. www.rg.ru.
9. www.gks.ru-сайт Росстата.
10. www.tehdoc.ru
11. vc.ru – сообщество специалистов по маркетингу и предпринимательству
12. habr.com – сообщество специалистов по маркетингу, IT, бизнесу
13. wordstat.yandex.ru – статистика ключевых слов Яндекс
14. google.com/trends – статистика развития трендов в мире
15. https://urait.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
16. www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
17. www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
18. https://startup-tour.ru/ - официальный сайт программы «Open Innovations Starup Tour»
19. https://mineconom74.ru/ - официальный сайт Министерства экономического развития Челябинской области
20. мойбизнес74.рф (https://xn--74-9kcqjffxnf3b.xn--p1ai/) - официальный сайт «Территория бизнеса»
21. https://leader-id.ru/ - официальный сайт платформы Leader–ID

6.5. Иные источники.

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.В.07 Кадровый аудит и консалтинг
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Ст. преподаватель кафедры
экономики и менеджмента Каримова И.Л.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А

Рабочая программа дисциплины ***«Кадровый аудит и контроллинг персонала»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Кадровый аудит и контроллинг персонала»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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) 6

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 9

5.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 17

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" 18

6.1.Основная литература 18

6.2.Дополнительная литература....19

6.3.Нормативные правовые документы и иная правовая информация....19

6.4.Интернет-ресурсы 19

6.5.Иные источники. 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 Кадровый аудит и консалтинг обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС - 1	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ПКс ОС – 1.1.	способность анализировать эффективность деятельности персонала организации в соответствии с принятой стратегией; освоение принципов и методов консультационной деятельности и владение навыком консультирования

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; - 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	ПКс ОС – 1.1.	на уровне знаний: • знает основные принципы и методы кадрового аудита • знает схему проведения аудита • знает методы экономического и статистического анализа трудовых показателей • на уровне умений: • умеет анализировать эффективность деятельности персонала организации • осуществляет сбор, отбор и анализ данных, позволяющих оценить эффективность персонала организации, для разработки и принятия кадровых решений

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
развитию и построению профессиональной карьеры персонала;		• формулировать рекомендации для внутреннего и внешнего заказчика по результатам аудита персонала на уровне навыков: • владеть методами планирования кадрового аудита • владеть навыками анализа количественных и качественных показателей аудита персонала

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общий объем дисциплины – 3 з.е., *81 астрономический час, 108 академических часов. –*

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

✓ Очная форма обучения – 47,25 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 18 часов
– практические занятия – 18 час
– консультация – 1,5 часа
Самостоятельная работа студентов – 9,75 часов.
Контроль – 33,75 часа.
✓ Очно-заочная форма обучения – 40,5 час, в том числе:
– лекционные занятия – 6 часов;
– практические занятия –18 часов
– консультация – 1,5 часа;
Самостоятельная работа студентов – 15 часов.
Контроль – 40,5 часов.

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

✓ Очная форма обучения – 63 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 24 часа
– практические занятия – 24 часа
– консультация – 2 часа
Самостоятельная работа студентов – 13 часов.
Контроль – 45 часов.
✓ Очно - заочная форма обучения – 54 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 8 часа;
– практические занятия – 24 часов
– консультация – 2 часа;
Самостоятельная работа студентов – 20 часов.
Контроль – 54 часов.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.07 Кадровый аудит и консалдинг; очная форма – 2 курс, 4 семестр; очно-заочная форма – 3 курс, 5 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

Б1.О.09 Экономическая теория

Б1.О.31 Статистика;

Б1.О.29 Управление человеческими ресурсами;

- форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен (для очной формы), экзамен и контрольная работа (для очно-заочной формы).

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР	
Тема 1	Аудит в системе управления персоналом	4	2		1		1	О
Тема 2	Существующие подходы к оценке эффективности персонала	7	3		3		1	О
Тема 3	Аудит кадрового потенциала организации	9	3		4		2	О, Т
Тема 4	Аудит кадровых процессов в организации	9	4		3		2	О
Тема 5	Аудит мотивации труда персонала	10	4		4		2	О, РК
Тема 6	Аудит системы управления персоналом	8	3		3		2	О
Тема 7	Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом	6	3		2		1	О
Тема 8	Бюджетирование работы с персоналом как инструмент контроллинга	8	2		4		2	О
Консультация		2				2		
Промежуточная аттестация		**45**						Экзамен
Всего:		**108**	**24**		**24**	**2**	**13**	

** – формы текущего контроля успеваемости (опрос (О), тестирование (Т), разбор кейсов (РК)*

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Аудит в системе управления персоналом	5	1		2		2	О
Тема 2	Существующие подходы к оценке эффективности персонала	7	1		4		4	О
Тема 3	Аудит кадрового потенциала организации	8	1		2		2	О, Т
Тема 4	Аудит кадровых процессов в организации	10	1		4		4	О
Тема 5	Аудит мотивации труда персонала	11	1		2	1	2	О
Тема 6	Аудит системы управления персоналом	9	1		4	1	2	О
Тема 7	Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом	5	1		2		2	О
Тема 8	Бюджетирование работы с персоналом как инструмент контроллинга	8	1		4		2	О
Консультация		**2**				**2**		
Промежуточная аттестация		**54**						Экзамен, КР
Всего:		**108**	**8**		**24**	**2**	**13**	

** – формы текущего контроля успеваемости (опрос (О), тестирование (Т),*
*** - формы промежуточного контроля: контрольная работа (КР)*

Содержание дисциплины

Тема 1. 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.

Тема 2. 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.

Тема 3. Аудит кадрового потенциала организации

Трудовой потенциал и его составляющие. Методы аудита кадрового потенциала. Основные показатели, используемые в аудите кадрового потенциала. Анализ эффективности деятельности персонала. Анализ соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития. Анализ соответствия деятельности персонала и структур управления организации существующей нормативно-правовой базе. Анализ численности и структуры работников. Цели и критерии оценки персонала. Методы оценки потенциала работников. Технология ассессмент-центра. Диагностика управленческого, инновационного потенциала персонала.

Тема 4. Аудит кадровых процессов в организации

Показатели и методы аудита процессов формирования персонала: планирования, привлечения, отбора, найма персонала. Аудит процесса адаптации персонала в организации. Показатели и методы аудита процессов развития персонала: обучения, оценки персонала, управления карьерой. Аудит условий и охраны труда и его методы. Аудит социально-трудовых отношений в организации: системы социального партнерства, социально-психологического климата в коллективе, социальной защиты персонала.

Тема 5. Аудит мотивации труда персонала

Цели и методы мотивационного аудита. Аудит мотивации персонала и его методы. Аудит системы компенсаций: показатели и методы. Аудит системы оплаты труда и ее эффективности, социальных льгот и компенсаций. Структура и дифференциация социального пакета. Аудит форм и методов нематериальной мотивации.

Тема 6. Комплексный аудит системы управления персоналом

Цели и основные этапы аудита системы управления персоналом. Аудит организационной структуры системы управления персоналом. Кадровая служба и оценка ее места и роли в организационной структуре. Оценка эффективности системы управления персоналом и ее информационное обеспечение. Показатели и методы оценки эффективности внутренней организации и деятельности системы управления персоналом. Оценка качества основных документов, регламентирующих работу кадровой службы.

Тема 7. Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом

Понятие и виды контроллинга персонала. Контроллинг как механизм саморегулирования, обеспечивающий обратную связь в системе управления. Функции контроллинга. Взаимосвязь контроллинга, аудита персонала и мониторинга в кадровой сфере. Основные объекты контроллинга. Контроллинг затрат, контроллинг результатов, контроллинг эффективности. Стратегический и оперативный контроллинг. Связь контроллинга персонала с управленческим учетом и внутрифирменным планированием. Структура контроллинга персонала: постановка целей и задач, планирование затрат на персонал, управленческий учет, сбор информации, контроль изменения показателей, выработка управленческого решения, анализ отклонения плановых и результативных показателей.

Тема 8. Бюджетирование как инструмент контроллинга персонала

Бюджет на содержание персонала, его виды и структура. Центры планирования, центры финансовой ответственности и центры затрат. Затраты на персонал как интегральный показатель. Классификация затрат на персонал. Процесс бюджетирования затрат на персонал: основные подходы и этапы. Методы бюджетирования в области управления персоналом. Исполнение бюджета. Способы оптимизации затрат на персонал.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

В ходе реализации дисциплины Б1.О.38 Кадровый аудит и контроллинг персонала используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1 Аудит в системе управления персоналом	Опрос
Тема 2 Существующие подходы к оценке эффективности персонала	Опрос, тестирование
Тема 3 Аудит кадрового потенциала организации	Опрос
Тема 4 Аудит кадровых процессов в организации	Опрос
Тема 5 Аудит мотивации труда персонала	Опрос, разбор кейса
Тема 6 Аудит системы управления персоналом	Опрос
Тема 7 Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом	Опрос,
Тема 8 Бюджетирование работы с персоналом как инструмент контроллинга	Опрос

Тема 1. Аудит в системе управления персоналом.

Варианты вопросов для проведения опросов на занятиях:

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.
5. Внешний и внутренний аудит.
6. Нормативно-правовое обеспечение аудита персонала.
7. Инструменты аудита персонала

Тема 2. Существующие подходы к оценке эффективности персонала.

Варианты вопросов для проведения опросов на занятиях:

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

Тема 3. Аудит кадрового потенциала организации

Варианты вопросов для проведения опросов на занятиях:

1. Трудовой потенциал и его составляющие.
2. Основные показатели, используемые в аудите кадрового потенциала.
3. Анализ соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития.
4. Анализ соответствия деятельности персонала и структур управления организации существующей нормативно-правовой базе.
5. Анализ численности и структуры персонала организации.

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе.

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. Кадровый потенциал фирмы наиболее точно характеризует:
а) списочный состав на определенную дату;
б) среднесписочный состав за год;
в) число сотрудников, уволившихся за год;
г) число сотрудников, принятых за год.
2. Количественную сторону движения персонала в организации отражают показатели:
а) коэффициент текучести кадров;
б) оборот по приему;
в) среднесписочная численность;
г) либерально-авторитарный коэффициент.
3. Количественную сторону движения персонала в организации отражают показатели:
а) коэффициент выбытия;
б) оборот по приему;
в) среднесписочная численность;
г) коэффициент стабильности кадров.
4. Отношение численности сотрудников, уволенных по собственной инициативе и за нарушения дисциплины к среднесписочной численности персонала это:
а) оборот по увольнению;
б) оборот по приему;
в) коэффициент текучести кадров;
г) общий оборот кадров.
5. Отношение численности сотрудников, уволенных и принятых за год к среднегодовой численности персонала это:
а) оборот по увольнению;
б) оборот по приему;
в) коэффициент текучести кадров;
г) общий оборот кадров.
6. Отношение численности сотрудников, принятых за год к среднесписочной численности персонала это:
а) оборот по увольнению
б) оборот по приему;
в) коэффициент текучести кадров;
г) общий оборот кадров.

Тема 4. Аудит кадровых процессов в организации

Варианты вопросов для проведения опросов на занятиях:

1. Показатели и методы аудита процессов формирования персонала: планирования, привлечения, отбора, найма персонала.
2. Аудит процесса адаптации персонала в организации.
3. Показатели и методы аудита процессов развития персонала: обучения, оценки персонала, управления карьерой.
4. Аудит условий и охраны труда и его методы.
5. Аудит социально-трудовых отношений в организации: системы социального партнерства, социально-психологического климата в коллективе, социальной защиты персонала.

Тема 5. Аудит мотивации труда

Варианты вопросов для проведения опросов на занятиях:

1. Цели и методы мотивационного аудита.
2. Аудит системы компенсаций: показатели и методы.
3. Аудит системы оплаты труда и ее эффективности, социальных льгот и компенсаций.
4. Структура и дифференциация социального пакета.
5. Аудит форм и методов нематериальной мотивации.
6. Исследование организационной культуры как фактора мотивации персонала.

Кейс

«Новая система оплаты труда»

Предприятие ПАО «Пилорама» занимается лесозаготовительной и лесоперерабатывающей деятельностью и представляет вид производства, типичный для ресурсной экономики республики. Считается успешным промышленным предприятием.

В настоящее время практически во всех производственных подразделениях ПАО «Пилорама» действует сдельно-премиальная система. Заработная плата рабочих основного производства складывается из тарифной ставки и переменной части – премии, которая составляет от 30 до 50 % плюс все доплаты, согласно ТК РФ (ночные, вечерние, за расширение зоны обслуживания, бригадирство). В основе внутригрупповых различий размера оплаты труда лежат формальные показатели – разряд, квалификация. У ИТР и руководителей подразделений повременно – премиальная система оплаты труда, – оклад и премия. Премирование рабочих лесопильного цеха выполняется по ряду показателей: 1) выполнение плана; 2) перевыполнение плана; 3) доля экспорта.

Недавно на предприятии произошли изменения в системе оплаты труда, которые коснулись цеха отгрузки, находящегося в подчинении отдела маркетинга и сбыта. Инициировала эти нововведения сама начальник отдела маркетинга (она же – зам. директора по маркетингу и сбыту). Из сдельно-премиальной системы оплаты труда цех перевели на сдельно-косвенную, то есть размер заработной платы работников в настоящее время зависит не только от тарифа, но и от выполнения норм по погрузке вагонов:

«Я много думала, почему они так мало грузят и мы пришли к тому, что по той системе оплаты нужно, чтобы в день грузилось 2,5 вагона, чтобы обеспечить нормальную стабильную работу. 2,5 – это норма и ее закрепили, а каждая половина третьего вагона, они получали сдельно, на 70 % больше. Фактически сегодня они сами зарабатывают себе зарплату, если работы нет или 2 вагона завели, они получают только тариф, отгрузят 3 – получают полвагона себе в карман, если 4, то это полностью их зарплата получается. И сегодня у нас грузиться 3 – 4 вагона. Это их стимулирует больше, чем что-либо другое» (начальник отдела маркетинга).

Вопросы:

В чем преимущества сдельно-премиальной и сдельно-косвенной оплаты труда? Приведите примеры, в каких случаях применяется та или иная система оплаты труда.

Тема 6. Аудит системы управления персоналом

Варианты вопросов для проведения опросов на занятиях:

1. Цели и основные этапы аудита системы управления персоналом.

2. Анализ степени соответствия кадровой политики и практики управления персоналом целям и стратегиям организации.

3. Кадровая служба и оценка эффективности ее деятельности.

4. Показатели и методы оценки эффективности внутренней организации и деятельности системы управления персоналом.

5. Экономические и социальные результаты кадровых решений. Критерии оценки эффективности кадровых решений.

Тема 7 Роль и функции контроллинга в системе управления персоналом

Варианты вопросов для проведения опросов на занятиях:

1. Понятие и виды контроллинга персонала.

2. Контроллинг как механизм саморегулирования, обеспечивающий обратную связь в системе управления.

3. Функции контроллинга. Взаимосвязь контроллинга, аудита персонала и мониторинга в кадровой сфере.

4. Контроллинг затрат, контроллинг результатов, контроллинг эффективности.

5. Стратегический и оперативный контроллинг.

6. Связь контроллинга персонала с управленческим учетом и внутрифирменным планированием.

Тема 8 Бюджетирование работы с персоналом как инструмент контроллинга

Варианты вопросов для проведения опросов на занятиях:

1. Бюджет на содержание персонала, его виды и структура.
2. Центры планирования, центры финансовой ответственности и центры затрат.
3. Классификация затрат на персонал.
4. Процесс бюджетирования затрат на персонал: основные подходы и этапы.
5. Методы бюджетирования в области управления персоналом.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС - 1	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ПКс ОС – 1.1.	способность анализировать эффективность деятельности персонала организации в соответствии с принятой стратегией; освоение принципов и методов консультационной деятельности и владение навыком консультирования

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс ОС – 1.1. способность анализировать эффективность деятельности персонала организации в соответствии с принятой стратегией; освоение принципов и методов консультационной деятельности и владение навыком консультирования	– Способен осуществить сбор, отбор и анализ данных, позволяющих оценить эффективность персонала организации, для разработки и принятия кадровых решений; способен применить принципы и методы консультационной деятельности в ситуации консультирования внутреннего и внешнего заказчика	• знает основные принципы и методы кадрового аудита • знает схему проведения аудита • знает методы экономического и статистического анализа трудовых показателей • умеет анализировать эффективность деятельности персонала организации • осуществляет сбор, отбор и анализ данных, позволяющих оценить эффективность персонала организации, для разработки и принятия кадровых решений • формулирует рекомендации для внутреннего и внешнего заказчика по результатам аудита персонала • владеет методами планирования кадрового аудита • владеет навыками анализа количественных и качественных показателей аудита персонала

Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена (для очной формы обучения), в форме экзамена и контрольной работы (для очно-заочной формы обучения).

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Аудит персонала как составная часть управленческого аудита.
2. Методологические и методические основы аудита персонала.
3. Кадровый аудит как инструмент диагностики в стратегическом управлении персоналом.
4. Основные виды, направления и особенности аудита персонала.
5. Принципы и методы кадрового аудита.
6. Информационное обеспечение аудита персонала.
7. Инструменты современного кадрового аудита.
8. Процесс аудита персонала и его основные этапы.
9. Аудит кадровых документов в организации.
10. Аудиторский риск, его виды и оценка.
11. Разработка аудиторского заключения в кадровом аудите.
12. Аудит кадрового потенциала организации и его методы.
13. Цели, критерии и методы оценки трудового потенциала работников организации.
14. Анализ трудовых показателей в процессе кадрового аудита.
15. Аудит процессов планирования, привлечения и отбора персонала в организации.
16. Аудит процессов найма и трудовой адаптации персонала в организации.
17. Аудит процессов развития персонала: обучения, оценки персонала, управления карьерой.
18. Аудит управленческого и инновационного потенциала персонала организации.
19. Аудит условий и охраны труда в организации и его методы.
20. Аудит социально-трудовых отношений в организации.
21. Аудит мотивации труда персонала в организации и его методы.

22. Аудит системы компенсаций в организации.
23. Аудит использования рабочего времени в организации.
24. Аудит затрат на персонал в организации.
25. Методология и методы комплексного аудита системы управления персоналом.
26. Аудит увольнений персонала в организации и его методы.
27. Оценка эффективности аудита персонала.
28. Роль, виды и функции контроллинга персонала в управлении организацией.
29. Контроллинг персонала и его взаимосвязь с кадровым аудитом и мониторингом в кадровой
30. сфере.
31. Контроллинг персонала и его взаимосвязь с управленческим учетом и внутрифирменным планированием.
32. Структура и механизм контроллинга персонала.
33. Организация процесса контроля персонала и его методы.
34. Бюджетирование как инструмент контроллинга персонала.
35. Затраты на персонал, их структура и методы анализа.
36. Процесс бюджетирования затрат на персонал: основные подходы и этапы.
37. Основные направления и методы оптимизации затрат на персонал.

Экзамен проводится в форме публичного выступления (ответ на вопросы). Выступление – это официальное сообщение, посвященное теме вопроса экзамена, которое содержит описание вопроса и раскрытие его сути. Структура ответа включает:

1. Введение:

– указывается вопрос, излагается последовательность ответа;

2. Основное содержание:

– обозначается проблемное поле и вводятся основные термины выступления, а также тематические разделы содержания ответа;

– намечаются методы решения представленной в выступлении проблемы и предполагаемые результаты.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Выступление должно быть построено в соответствии с регламентом: не более пяти минут.

Задание для контрольной работы (для очно-заочной формы обучения)

Контрольная работа предполагает выбор темы из перечисленных ниже вопросов и подготовку письменного материала по выбранной теме.

Темы контрольных работ:

1. Персонал в системе управления качеством
2. Исследовательские подходы к аудиту персонала
3. Аудит интеллектуального капитала организации
4. Аудит работы служб управления персоналом
5. Контроллинг: основные понятия, цели и задачи
6. Анализ зарплат на рынке труда
7. Подходы к оценке эффективности персонала
8. Ключевые показатели эффективности и их внедрение в организации

Текст контрольной работы должен быть написан в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы. Подразделы глав с новой страницы не начинаются.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно. Номер включает номер главы и номер рисунка/таблицы в данной главе.

Страницы работы должны быть пронумерованы.

Объем работы 7-15 стр.

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, тема не раскрыта

Шкала оценивания.

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.

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
85-100	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он • формулирует основные принципы и методы кадрового аудита и контроллинга персонала • описывает схему проведения аудита • знает структуру и содержание аудиторского заключения • знает принципы формирования системы контроллинга в организации • демонстрирует навык проведения аудита кадровых процессов • анализирует эффективность деятельности персонала организации • осуществляет сбор, отбор и анализ данных, позволяющих оценить эффективность персонала организации, для разработки и принятия кадровых решений • формулирует рекомендации для внутреннего и внешнего заказчика по результатам аудита и контроллинга персонала: • подбирает информационную базу для аудита системы

		• владеет навыками анализа количественных и качественных показателей аудита персонала – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
70-84	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он • формулирует основные принципы и методы кадрового аудита и контроллинга персонала и описывает схему проведения аудита с небольшими неточностями • знает основные разделы и содержание аудиторского заключения, но не может уточнить детали • знает принципы формирования системы контроллинга в организации • демонстрирует навык проведения аудита кадровых процессов с небольшими упущениями • не в полной мере анализирует эффективность деятельности персонала организации • осуществляет сбор, отбор и анализ данных, позволяющих оценить эффективность персонала организации, для разработки и принятия кадровых решений, но не может сформулировать рекомендации для внутреннего и внешнего заказчика по результатам аудита и контроллинга персонала: • подбирает информационную базу для аудита системы не в полной мере • знает методы анализа количественных и качественных показателей аудита персонала, но затрудняется в их применении – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
55-69	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, если он • формулирует не все принципы и методы кадрового аудита и контроллинга персонала • описывает схему проведения аудита со значительными неточностями • путает основные части структуры и содержания аудиторского заключения • знает не все принципы формирования системы контроллинга в организации • проводит аудит кадровых процессов допуская значительные неточности • анализирует эффективность деятельности персонала организации со значительными упущениями, не может сделать выводы • осуществляет сбор, отбор данных, позволяющих оценить эффективность персонала организации, но не может проанализировать их и использовать для разработки и принятия кадровых решений

		• владеет ограниченными методами экономического и статистического анализа трудовых показателей • при формулировке рекомендаций для внутреннего и внешнего заказчика по результатам аудита и контроллинга персонала допускает значительные неточности - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 55	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если он • не может сформулировать основные принципы и методы кадрового аудита и контроллинга персонала • затрудняется описать схему проведения аудита • не знает структуру и содержание аудиторского заключения • не знает принципы формирования системы контроллинга в организации • демонстрирует отсутствие навыка проведения аудита кадровых процессов • анализирует эффективность деятельности персонала организации • затрудняется отобрать и проанализировать данные, позволяющие оценить эффективность персонала организации, для разработки и принятия кадровых решений • не владеет в достаточной степени методами экономического и статистического анализа трудовых показателей • затрудняется сформулировать рекомендации для внутреннего и внешнего заказчика по результатам аудита и контроллинга персонала: - 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.

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия.
С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;

- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.1. Основная литература

1. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 478 с. https://urait.ru/bcode/479808

2. Кургаева Ж.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Кургаева Ж.Ю.. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. — 96 с. http://www.iprbookshop.ru/79298.html

3. Контроллинг: теория и практика : учебник и практикум для вузов / С. В. Осипов [и др.] ; под общей редакцией С. В. Осипова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 145 с. https://urait.ru/bcode/469225

4. Шляго, Н. Н. Контроллинг. Теория и практика : учебник и практикум для вузов / Н. Н. Шляго. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 197 с. https://urait.ru/bcode/475657
5. Кадровый аудит: электронное учебное пособие / М.Г. Масилова ; Владивостокский государственный университет экономики и сервиса ; Электрон. текст. дан. (1 файл: 5,6 Мб). – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2019.
6. Абакумова Н.Н. Социально-экономический аудит персонала : учебное пособие/ Абакумова Н.Н., Бажутин И.С.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 175 с. http://www.iprbookshop.ru/108248.html

6.2.Дополнительная литература

1. 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. http://www.iprbookshop.ru/59126.html.—
2. Шляго, Н. Н. Контроллинг : учебник и практикум для вузов / Н. Н. Шляго. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 277 с. https://urait.ru/bcode/471808
3. Управление затратами и контроллинг : учебное пособие для вузов / А. Н. Асаул, И. В. Дроздова, М. Г. Квициния, А. А. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 263 с. https://urait.ru/bcode/473010
4. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 203 с. https://urait.ru/bcode/531687

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Гражданский кодекс Российской Федерации // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

6.4. Интернет-ресурсы

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»
4. www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
5. www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
6. www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг»
7. www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс
8. www.aup.ru – Административно-управленческий портал
9. hr-portal.ru – портал по управлению персоналом и менеджменту
10. http://www.hr-journal.ru - электронный журнал по управлению персоналом

6.5. 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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.08 Экономика организации
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.э.н., доцент кафедры экономики, финансов
и бухгалтерского учета Боровкова Ю.В.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Экономика организации»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Экономика организации»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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 (в академических часах)……5
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"…….16
6.1. Основная литература…….16
6.2. Дополнительная литература…….16
6.3. Нормативные правовые документы…….16
6.4. Интернет-ресурсы……..16
6.5. Иные источники…….16
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.08 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 для принятия обоснованных решений в различных сферах деятельности	УК ОС-9.3	Способность анализировать ресурсы организации и эффективность их использования

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-9.3	на уровне **знаний:** • экономические категории и показатели хозяйственной деятельности • объяснять методы анализа ресурсов организации; • идентифицировать виды ресурсов организации.
		на уровне **умений:** • анализировать ресурсы организации; • рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально- экономические показатели деятельности организации.
		• На уровне **навыков**: • владеть приемами прикладных знаний в области развития форм и методов экономического управления предприятием в современных условиях хозяйствования; • владеть методами расчета экономических показателей и финансовых результатов деятельности организации.

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

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 4 з.е., 144 ак. часа, 108 астр.часов;

- *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 – 24 часа
– практические занятия – 24 часа
– консультации – 2 часа
Самостоятельная работа студентов – 76 часа.
Контроль – 18 часов.
✓ Очно-заочная форма обучения - 26 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 8 часов;
– практические занятия – 16 часов;
– консультации- 2 часа.
Самостоятельная работа студентов– 73 часов.
Контроль – 45 часов.

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

✓ очная форма обучения – 37,5 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 18 часа
– практические занятия – 18 часа
– консультации – 1,5 часа
Самостоятельная работа студентов – 57 часа.
Контроль – 13,5 часов.
✓ Очно-заочная форма обучения – 25,5 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 6 часов;
– практические занятия – 12 часов;
– консультации- 1,5 часа.
Самостоятельная работа студентов– 54,75 часов.
Контроль – 33,75 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.08 Экономика организации, очная форма –2 курс, 3 семестр; очно-заочная форма – 2 курс, 3 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б.1.О.09 – Экономическая теория.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен, контрольная работа (для очно-заочной формы).

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	20	4		4		12	Т
Раздел 2	Кадры и оплата труда в организации (пред-	30	6		6		18	О

	приятии)							
Раздел 3	Издержки, цена, прибыль и рентабельность – основные показатели деятельности организации (предприятия)	34	8		8		18	З
Раздел 4	Оценка эффективности хозяйственной деятельности организации (предприятия)	30	6		6		18	З
	Консультация	2						
	Промежуточная аттестация	**Экз (18)**						
Всего:		**144**	**24**		**24**		**76**	

Очно-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	21	2		2		17	Т
Раздел 2	Кадры и оплата труда в организации (предприятии)	22	2		2		18	О
Раздел 3	Издержки, цена, прибыль и рентабельность – основные показатели деятельности организации (предприятия)	28	2		6		20	З
Раздел 4	Оценка эффективности хозяйственной деятельности организации (предприятия)	26	2		6		18	З
	Консультация	2						
	Промежуточная аттестация	**Экз (45)**						
Всего:		**144**	**8**		**16**		**73**	

*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 си-

стемы 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 использования; 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)

В ходе реализации дисциплины Б1.В.08 Экономика организации используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Организация (предприятие) в условиях рынка и ее материально-техническая база	тестирование
Тема 2.	Кадры и оплата труда в организации (предприятии)	опрос
Тема 3.	Издержки, цена, прибыль и рентабельность – основные показатели деятельности организации (предприятия)	Решение задач
Тема 4.	Оценка эффективности хозяйственной деятельности организации (предприятия)	Решение задач

Раздел 1. Организация (предприятие) в условиях рынка и ее материально-техническая база.

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).

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 составляли 35 % валовой себестоимости. Как изменится себестоимость единицы продукции, если объем реализации увеличится на 20 %.

Раздел 4. Оценка эффективности хозяйственной деятельности организации (предприятия).

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

Оценочные материалы промежуточной аттестации.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-9	Способностью использовать основы экономических знаний для принятия обоснованных решений в различных сферах деятельности	УК ОС-9.3	Способность анализировать ресурсы организации и эффективность их использования

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
Способность анализировать ресурсы организации и эффективность их использования	Приводит экономическое обоснование принимаемых решений на основе анализа ресурсов организации и социально-экономических показателей ее деятельности	• Знает экономические категории и показатели хозяйственной деятельности • объясняет методы анализа ресурсов организации; идентифицирует виды ресурсов организации • умеет анализировать ресурсы организации; рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально- экономические показатели деятельности организации • владеет приемами прикладных знаний в области развития форм и методов экономического управления предприятием в современных условиях хозяйствования; • владеет методами расчета экономических показателей и финансовых результатов деятельности организации.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена (очная форма обучения) и контрольной работы и экзамена (очно-заочная форма обучения).

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

Задания для контрольной работы (для очно-заочной формы)

Содержание и порядок выполнения задачи.

Предприятие располагает основными производственными фондами. Известна стоимость основных фондов на начало года, а также стоимость вводимых и выбывших фондов.

1. Исходные данные по вариантам представлены в табл. 1 – 3.
2. Определите величину ОПФ на конец отчетного года.
3. Определите удельный вес ОПФ на начало и конец отчетного года. Рассчитайте изменение стоимости и удельного веса за отчетный период. Сделайте выводы об изменении показателей по активной и пассивной части ОПФ.
4. Определить среднегодовую стоимость ОПФ.
5. Рассчитайте показатели использования ОПФ: коэффициент прироста, выбытия, и обновления ОПФ.

6. Определите показатели фондоотдачи и фондоемкости в отчетном и предыдущем периоде. Сделайте выводы об изменении эффективности использования основных фондов.
7. Определите влияние величины (стоимости) и фондоотдачи ОПФ на выпуск продукции.

Методические указания:

1. При определении активной и пассивной части ОПФ принять за пассивную часть п. 1-3; активную - п. 4-8 (табл.1).

2. *Определение влияния величины (стоимости) и фондоотдачи ОПФ на выпуск продукции*.

Увеличение (уменьшение) выпуска товарной продукции вследствие изменения стоимости ОПФ ($\Delta П_{опф}$) рассчитывается путем умножения абсолютного прироста (уменьшения) стоимости основных фондов в отчетном году по сравнению с предшествующем на уровень фондоотдачи предшествующего года:

$\Delta П_{опф} = \Delta ОПФ * Ф_{от}^{0}$,

где

$\Delta ОПФ$ — абсолютный прирост среднегодовой стоимости основных фондов;

$Фот^{0}$ — фондоотдача основных фондов в базисном (предшествующем) периоде.

Увеличение (уменьшение) выпуска товарной продукции в результате изменения уровня фондоотдачи основных фондов ($\Delta Пф_{от}$) определятся как произведение абсолютного прироста (уменьшения) уровня фондоотдачи в отчетном году в сравнении с предшествующим на размер основных фондов отчетного периода:

$\Delta Пф_{от} = \Delta Ф_{от} * ОПФ^{1}$,

Где

$ОПФ^{1}$ — среднегодовая стоимость основных фондов в отчетном году;

$\Delta Ф_{от}$ — абсолютный прирост фондоотдачи основных фондов.

Таблица 1.

Стоимость основных производственных фондов на начало отчетного года, тыс.руб

Вид основных фондов	**вариант**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.здания	5222	5905	4890	6520	5680
2.сооружения	1200	1400	1100	1500	1360
3.передаточные устройства	475	560	360	240	290
4.машины и оборудование	8555	9820	7980	9800	8800
5.транспортные средства	1250	1100	1050	1450	1260
6.инструменты	850	650	460	560	650
7.инвентарь	150	98	109	189	260
8.прочее	354	456	480	350	260

Таблица 2

Стоимость введенных и выбывших фондов в отчетном году, тыс.руб

Вид основных фондов	вариант									
	1		2		3		4		5	
	Ввод ОПФ	Вывод ОПФ	Ввод ОПФ	Вывод ОПФ	Ввод ОПФ	Вывод ОПФ	Ввод ОПФ	Вывод ОПФ	Ввод ОПФ	Вывод ОПФ
1.здания	120/5	29/6	150/5	19/6	120/5	9/6	140/5	9/6	170/5	69/7
2.сооружения	189/9		189/1		189/9		189/9		189/9	
3.передаточные устройства		18/5		19/5			19/5	18/5		18/5
4.машины и оборудование	1563/9		1663/7	125/6	1563/9		1563/8		1563/9	
5.транспортные средства	450/4	320/3	460/4	320/3	450/4	310/3	450/4	320/3	450/4	320/3
6.инструменты	125/6	196/8	125/6	196/8	125/6	186/8	124/6	196/8	125/6	196/8
7.инвентарь	14/10	12/9	14/10	12/9	14/10	12/9	14/10	12/9	14/10	12/9
8.прочее	36/1	56/3	36/1	56/3	36/4	66/3	31/1	56/3	36/1	76/2

Примечание. В числителе дроби – стоимость введенных и выбывших фондов, в знаменателе – месяц ввода и вывода ОПФ.

Таблица 3

Показатель	вариант				
	1	2	3	4	5
1.выпуск товаров и услуг в фактических ценах, тыс.руб: предыдущий год отчетный год	 26000 25500	 29500 28560	 27200 27300	 28900 28700	 28900 29080
2.среденегодовая стоимость ОПФ в предыдущем году, тыс.руб	19020	18650	17780	18920	19700

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

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 оценки эффективности использования ресурсов организации; • идентифицирует виды ресурсов организации, находит общее и особенное

		• понимает и объясняет основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне; • умеет анализировать ресурсы организации; • рассчитывает на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально- экономические показатели деятельности организации. – 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 оценки эффективности использования ресурсов организации; • идентифицирует виды ресурсов организации; • понимает основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне; • умеет анализировать ресурсы 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 – 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 методов анализа ресурсов организации и оценки эффективности использования ресурсов организации; • идентифицирует виды ресурсов организации с ошибками; • испытывает трудности с пониманием основ построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне; • с ошибками анализирует ресурсы организации; • с ошибками рассчитывает на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально- экономические показатели деятельности организации - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют до-

		статочную (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.

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.

Методические указания по самостоятельной подготовке к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:

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.

Методические указания по подготовке к опросу:

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

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

Методические рекомендации по подготовке к тестированию:

При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Поэтому при подготовке к тесту не следует просто заучивать, необходимо понять логику изложенного материала. Этому немало способствует составление развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.

Тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест. Можно дать следующие методические рекомендации: следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся; отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, по-

ка не останавливаясь на тех, которые могут вызвать долгие раздумья; очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам».

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.1. Основная литература.

1. Баскакова, О. В. Экономика организации : учебник для бакалавров / О. В. Баскакова, М. Ш. Мачабели. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 306 c. — ISBN 978-5-394-03836-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/107836.html
2. Экономика малого и среднего бизнеса : учебник для бакалавров / Е. И. Балалова, О. В. Баскакова, М. Ш. Мачабели, Т. В. Рудакова. — Москва : Дашков и К, 2021. — 294 c. — ISBN 978-5-394-03990-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/107835.html

6.2. Дополнительная литература.

1. Фридман А.М. Экономика предприятий торговли и питания потребительского общества: учебник / Фридман А.М.— М.: Дашков и К, 2019. 656— с. http://www.iprbookshop.ru/14121
2. Елисеев А.С. Экономика. Бизнес-курс МВА: учебник / Елисеев А.С.— М.: Дашков и К, 2019. 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. Нормативные правовые документы.

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

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

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.09 Организационное проектирование
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.с.н., доцент, зав.кафедрой
экономики и менеджмента Терещук Е.А.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Автор(ы)–составитель(и) электронного (онлайн) курса:
К.с.н., доцент, зав.кафедрой
экономики и менеджмента Терещук Е.А.
Челябинского филиала РАНХиГС

Рабочая программа дисциплины «***Организационное проектирование»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Организационное проектирование»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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) в академических часах 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине.....7

5.Методические материалы 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

6.1.Основная литература.....17

6.2. Дополнительная литература.....17

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация.....18

6.4. Интернет-ресурсы.....18

6.5. Иные источники.....19

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.09 «Организационное проектирование»** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС-3	Владеет навыком организации труда персонала и оплаты труда персонала, способен применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	ПКс ОС – 3.3.	понимание организационных процессов, основ разделения и кооперации труда, формирование навыка проектирования коммуникаций и делегирования полномочий

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** Е/01.6 организация труда персонала	ПКс ОС – 3.3.	на уровне **знаний:** • перечислить виды организационных структур; • описать технологию организационного проектирования • перечислить документы, регламентирующие организационную структуру.
		на уровне **умений:** • анализировать информацию о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческого решения о выборе организационной структуры; • оценивать эффективность организационной структуры и разрабатывать предложения по ее совершенствованию на уровне **навыков**: • разрабатывать организационные структуры управления организации и подразделений • разрабатывать документы, регламентирующие организационные структуры

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 4 з.е., 144 ак.часов, 108 астрономических часов.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по очной форме обучения – 50 ак.ч. (37,5 астр.ч.), в том числе 24 ак.ч. (18 астр.ч.) лекций и 24 ак.ч. (18 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 67 ак.ч. (50,25 астр.ч.)

количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по очно-заочной форме обучения – 26 ак.ч. (19,5 астр.ч.), в том числе 8 ак.ч. (6 астр.ч.) лекций и 16 ак.ч. (12 астр.ч.) семинарских занятий, 2 ак.ч консультаций (1,5 астр.ч);

на самостоятельную работу обучающихся – 73 ак.ч. (54,75 астр.ч.)

количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.В.09 Организационное проектирование** изучается на 3 курсе, 5 семестр (очная и очно-заочная форма обучения);

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.О.09 Теория организации,
- Б1.О.08 Общий менеджмент,
- Б1.О.07 История управленческой мысли,
- Б1.В.02 Lean-менеджмент.

– 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		
Тема 1	Организация как система. Внутренняя и внешняя среда организации	14	2		2		10	О
Тема 2	Организационные структуры управления	21	4		4		10	РК
Тема 3	Факторы организационного проектирования	18	6		6		15	О
Тема 4	Технология организационного	23	4		4	1	12	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		
	проектирования							
Тема 5	Бизнес-процессы	23	4		4	1	10	О
Тема 6	Регламентация организационной структуры и процессов	18	4		4		10	О
Промежуточная аттестация		27						экзамен
Всего:		**144**	**24**		**24**	**2**	**67**	

*Примечание: * опрос (О), разбор кейсов (РК), тестирование (Т)*

Очно-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		
Тема 1	Организация как система. Внутренняя и внешняя среда организации	11	1		1		10	О
Тема 2	Организационные структуры управления	15	1		2		12	РК
Тема 3	Факторы организационного проектирования	18	2		4		12	О
Тема 4	Технология организационного проектирования	19	1		4	1	15	Т
Тема 5	Бизнес-процессы	21	2		4	1	14	О
Тема 6	Регламентация организационной структуры и процессов	15	1		1		10	О
Промежуточная аттестация		45						экзамен
Всего:		**144**	**8**		**16**	**2**	**73**	

*Примечание: * опрос (О), разбор кейсов (РК), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Организация как система. Внутренняя и внешняя среда организации.

Понятие системы. Системный подход к организации. Элементы, подсистемы, структура, связи. Свойства организации как системы. Виды систем (открытые и закрытые, целенаправленные и нецеленаправленные, естественные и искусственные, жесткие и мягкие). Внутренняя среда организации (подходы Мескона, Бодди-Пейтона). Дерево целей организации. Внешняя среда организации: микро- и макросреда. Методы анализа внешней и внутренней среды организации. Контекстуальные и структурные параметры организации (Р.Дафт).

Тема 2. Организационные структуры управления.

Организационные структуры управления: понятие, виды. Бюрократические (традиционные, иерархические) оргструктуры управления: линейная, функциональная, линейно-функциональная, линейно-штабная, дивизиональная. Адаптивные оргструктуры управления: проектная, матричная, сетевая. Г.Минцберг: пять элементов структуры организации, пять механизмов координации, пять видов структур.

Тема 3. Факторы организационного проектирования.

Понятие организационного проектирования, цели. Системный подход к организационному проектированию. Факторы оргпроектирования и их влияние на выбор оргструктуры. Цели и стратегия организации. Размер, возраст организации. Технология производства продукции, оказания услуг. Классификация технологий производства Дж.Вудворд (единичное, массовое, поточное производство). Классификация технологии в зависимости от группировки работ (связанная, последовательная, групповая взаимозависимость работ). Жизненный цикл организации. Особенности организационной культуры. Специфика персонала организации. Влияние внешней среды организации. Сложность, изменчивость, неопределенность внешней среды. Функции в организации. Переход от контекстуальных параметров к функциям

Тема 4. Технология организационного проектирования

Схемы разработки и совершенствования организационной структуры. Модели организационного проектирования: механистические и органические. Параметры моделей: формализация, централизация, специализация. Методы организационного проектирования: метод аналогий, экспертно-аналитический метод, метод структуризации целей, метод моделирования. Стадии: композиция, структуризация, регламентация. Разделение труда, специализация, определение необходимых функций. Анализ работы, характеристики работы: ширина, глубина, рабочие отношения. Департаментализация. Основы департаментализации: линейная, функциональная, территориальная, продуктовая, клиентская, матричная. Норма управляемости. Факторы изменения нормы управляемости. Делегирование полномочий, централизация – децентрализация. Преимущества и недостатки централизации и децентрализации. Правила делегирования. Распределение линейных и функциональных полномочий. Построение матрицы «функции - звенья». Дилеммы организационной структуры.

Тема 5. Бизнес-процессы

Функциональный и процессный подход к структурированию организации. Понятие бизнес-процесса, характеристики и показатели. Модели бизнес-процессов. Понятие реинжиниринга. Цели реинжиниринга. Революционный и эволюционный реинжиниринг. Роль информационных технологий в реинжиниринге. Принципы реинжиниринга. Результаты реинжиниринга. Команда процессов. Этапы бизнес-моделирования: организационное моделирование (что, кто?), моделирование бизнес-процессов (что, кто, кому, когда?), количественное моделирование (что, кто, кому, когда, сколько?).

Тема 6. Регламентация организационной структуры и процессов

Построение органиграммы. Построение матрицы «функции-звенья». Положение о структуре организации: структура, принципы построения. Должностная инструкция: структура, принципы построения. Формализация и регламентация бизнес-процессов. Использование информационных технологий в целях регламентации организационной структуры.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины **Б1.В.09 Организационное проектирование** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости

Тема 1. Организация как система	Опрос
Тема 2. Организационные структуры управления	Разбор кейсов
Тема 3. Факторы организационного проектирования	Опрос, контрольная работа (для очно-заочной формы)
Тема 4. Технология организационного проектирования	Тестирование
Тема 5. Бизнес-процессы	Опрос
Тема 6. Регламентация организационной структуры и процессов	Опрос

Форма промежуточной аттестации – экзамен (очная форма обучения), зачет и экзамен (очно-заочная форма обучения). Экзамен проводится в устной форме (ответы на вопросы) и в форме компьютерного тестирования. Зачет принимается по результатам выполнения контрольной работы.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1. Организация как система. Внутренняя и внешняя среда организации.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Системный подход. Организация как система.
2. Методы исследования внутренней и внешней среды организации.
3. Контекстуальные и структурные параметры организации.

Тема 2. Организационные структуры управления

Кейс: Рекламное агентство Aquarius

Вопросы:

1. Проанализируйте сложившуюся в рекламном агентстве ситуацию (внешняя среда, структура агентства), охарактеризуйте организационную структуру агентства
2. Разработайте предложения по поводу новой организационной структуры агентства

Тема 3. Организационное проектирование. Факторы организационного проектирования.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятии:

1. Влияние факторов внешней среды (изменчивости, сложности, неопределенности) на выбор организационной структуры
2. Влияние факторов внутренней среды (цели, стратегия, технология, стадия ЖЦО, размер, возраст, организационная культура, персонал) на выбор организационной структуры
3. Переход от контекстуальных параметров к функциям звеньев организации
4. Г.Минцберг: ситуационные факторы организационного дизайна

Тема 4. Технология организационного проектирования

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru/course/view.php?id=69891, 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.

1. **Организационное проектирование предполагает:**

01 – постановку целей организации
02 – разработку организационной структуры
03 – анализ контекстуальных параметров организации
04 – разработку стратегии организации
05 – регламентацию оргструктуры
06 – построение бизнес-процессов
07 – анализ заинтересованных лиц

2.Решение о разделении труда при проектировании организации предполагает:

01 – определение степени специализации работы (узкой или широкой)
02 – определение количества подчиненных у руководителя
03 – определение принципа объединения работ в подразделении (функционального, территориального и т.д.)
04 – распределение линейных и функциональных полномочий
05 – определение степени свободы работника при выполнении задач

Тема 5. Бизнес-процессы

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятии:

1. Концепция реинжиниринга: Дж.Чампи, М.Хаммер «Манифест революции в бизнесе».
2. Сравнение функционального и процессного подхода к структуре организации.
3. Принципы выделения бизнес-процессов
4. Ключевые характеристики бизнес-процессов
5. Подходы к моделированию бизнес-процессов
6. Бизнес-процессы и организационная структура

Тема 6. Регламентация организационной структуры

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятии:

1. Принципы формализации бизнес-процессов
2. Назначение, структура и принципы разработки документов, регламентирующих организационную структуру.
3. Системы информационной поддержки организационного проектирования.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс ОС-3	Владеет навыком организации труда персонала и оплаты труда персонала, способен применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	ПКс ОС – 3.3.	понимание организационных процессов, основ разделения и кооперации труда, формирование навыка проектирования коммуникаций и делегирования полномочий

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
понимание организационных процессов, основ разделения и кооперации труда, формирование навыка проектирования коммуникаций и делегирования полномочий	Демонстрирует навык проектирования коммуникаций, делегирования полномочий с учетом понимания организационных процессов, основ разделения и кооперации труда	- перечисляет и характеризует виды организационных структур - объясняет технологию проектирования организационных структур - умеет анализировать информацию о факторах внешней и внутренней среды организации для обоснования выбора организационной структуры - умеет оценивать эффективность организационной структуры и разрабатывать предложения по ее совершенствованию - демонстрирует навык разработки организационных структур организации и подразделений - демонстрирует навык разработки документов, регламентирующих организационные структуры

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета по результатам выполнения контрольной работы (для очно-заочной формы обучения) и экзамена – устного ответа на вопросы билета и компьютерного теста (для очной и очно-заочной формы обучения).

Типовые вопросы для подготовки к экзамену

1. Организация как система. Контекстуальные и структурные параметры организации.
2. Внешняя среда организации. Характеристики: сложность, изменчивость, неопределенность.
3. Организационные структуры управления: понятие, общая характеристика механистических и органических структур.
4. Механистические и органические структуры: условия применения. Параметры: специализация, формализация, централизация
5. Понятие ОСУ. Бюрократические (традиционные, механистические) ОСУ: линейная, функциональная, дивизиональная
6. Понятие ОСУ. Адаптивные (органические) ОСУ: проектная, матричная
7. Организационное проектирование: понятие, цели. Факторы организационного проектирования (контекстуальные параметры)
8. Технология деятельности: понятие, классификации технологий.
9. Понятие организационного проектирования. Влияние целей (стратегии), технологии на особенности оргструктуры.
10. Понятие организационного проектирования. Влияние внешней среды на особенности организационного проектирования
11. Понятие организационного проектирования. Этапы разработки оргструктуры. Этапы совершенствования оргструктуры.
12. Понятие организационного проектирования. Методы организационного проектирования
13. Элементы процесса оргпроектирования: разделение труда, специализация. Характеристики работы: ширина, глубина, рабочие отношения
14. Департаментализация: понятие, основы департаментализации
15. Норма управляемости: понятие, факторы изменения.
16. Делегирование полномочий: преимущества и недостатки. Делегирование линейных и функциональных полномочий

17. Концепция Г.Минцберга: пять частей организации, пять механизмов координации. Возможности использования подхода в оргпроектировании.
18. Реинжиниринг бизнес-процессов: понятие, причины использования, методы реинжиниринга.
19. Бизнес-процесс: понятие, категории бизнес-процессов (процессы верхнего уровня), ключевые характеристики бизнес-процесса.
20. Бизнес-процесс: понятие, методы построения (описания), показатели (метрики).
21. Бизнес-процесс: понятие, анализ бизнес-процесса
22. Регламентация оргструктуры: понятие, документы. Возможности и ограничения регламентации оргструктуры.
23. Регламентация бизнес-процесса: понятие, документы.
24. Совершенствование бизнес-процессов: причины, типичные ошибки, источники совершенствования бизнес-процессов. Методы анализа бизнес-процессов

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru/course/view.php?id=69891 , 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.

1.В теории менеджмента к факторам косвенного воздействия на организацию относятся:

01 – технология, состояние экономики, социокультурные факторы, политические факторы, взаимоотношения с местными сообществами

02 – профессиональные ассоциации, поставщики, конкуренты, потребители

03 – персонал, маркетинг, НИОКР, производство, финансы, управление

04 – поставщики, материалы, капитал, трудовые ресурсы, законы и государственные органы, потребители, конкуренты

2. Эффективность организационной структуры точнее всего характеризует:

01 – степень централизации и децентрализации

02 – развитость механизма координации и интеграции подразделений

03 – соответствие структуры целям и задачам организации в данный момент

04 – степень развитости коммуникаций между подразделениями

3. Концентрация прав принятия решений, сосредоточение властных полномочий на верхнем уровне руководства организации – это _____ власти

01 – делегирование

02 – департаментализация

03 – децентрализация

04 – централизация

4. Целью организационного проектирования может быть:

01 – создание структуры новой организации

02 – совершенствование существующей оргструктуры

03 – радикальное преобразование оргструктуры

04 – все вышеперечисленное

5. Принцип единоначалия характерен:

01 – для линейной структуры

02 – для матричной структуры

03 – для проектной структуры

04 - для функциональной структуры

6. Механистические оргструктуры более целесообразны в условиях:

01 – динамичной внешней среды

02 – стратегии инноваций

03 – стабильной внешней среды

04 – единичной технологии

05 – стратегии экономии

06 – массовой, крупносерийной технологии

7. Увеличение нормы управляемости связано:

01 – со стандартизацией труда

02 – с повышением сложности структуры

03 – с решением сократить количество уровней управления

04 – с динамичностью внешней среды

8. Дивизиональные структуры группируются:

01 – по территории

02 – по клиенту

03 – по форме собственности

04 – по продукту, услуге

05 – по функции

9. Организационное проектирование предполагает:

01 – постановку целей организации

02 – разработку организационной структуры

03 – анализ контекстуальных переменных организации

04 – разработку стратегии организации

05 – регламентацию оргструктуры

06 – построение бизнес-процессов

07 – анализ заинтересованных лиц

10. Реинжиниринг предполагает улучшение деятельности организации по показателям:

01 – издержки

02 – оперативность

03 – доля рынка

04 – качество

05 – формализация

06 – сервис

07 – норма управляемости

08 – эффективность стратегии

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

Задание для выполнения контрольной работы (для очно-заочной формы обучения).

Цель контрольной работы – проанализировать организационную структуру реальной организации с точки зрения ее соответствия контекстуальным параметрам. Объект (организация) определяется студентами самостоятельно.

Структура работы:

1. Общая характеристика организации (цели, стратегия, направления деятельности, продукт (услуга), технология производства продукта (предоставления услуги), стадия жизненного цикла, особенности организационной культуры)

2. Особенности внешней среды организации (значимые факторы, выводы об относительной сложности и динамичности окружения)

3. Анализ организационной структуры (вид, органиграмма, функции звеньев, соответствие структуры контекстуальным параметрам, выявление структурных проблем; предложения по усовершенствованию структуры, если есть необходимость)

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.

Шкала оценивания.

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
85-100	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он - перечисляет и характеризует виды организационных структур - объясняет технологию проектирования организационных структур - умеет анализировать информацию о факторах внешней и внутренней среды организации для обоснования выбора организационной структуры - умеет оценивать эффективность организационной структуры и разрабатывать предложения по ее совершенствованию - демонстрирует навык разработки организационных структур организации и подразделений - демонстрирует навык разработки документов, регламентирующих организационные структуры - перечисляет и характеризует различные виды бизнес-процессов - объясняет основные характеристики бизнес-процессов - умеет анализировать бизнес-процессы - умеет оценить эффективность бизнес-процессов - демонстрирует навык разработки модели бизнес-процесса - разрабатывает предложения по совершенствованию бизнес-процессов - демонстрирует навык разработки регламентов бизнес-процессов

70-84	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он - перечисляет и характеризует виды организационных структур не в полном объеме - объясняет технологию проектирования организационных структур, но не в полной мере использует это при разработке организационной структуры - умеет анализировать информацию о факторах внешней и внутренней среды организации для обоснования выбора организационной структуры, но не в полной мере учитывает все факторы при разработке организационной структуры - умеет оценивать эффективность организационной структуры и разрабатывать предложения по ее совершенствованию, не учитывая в полной мере все факторы - демонстрирует навык разработки организационных структур организации и подразделений, не учитывая в полной мере все факторы - демонстрирует навык разработки документов, регламентирующих организационные структуры, допуская незначительные ошибки - перечисляет и характеризует различные виды бизнес-процессов не в полном объеме - объясняет основные характеристики бизнес-процессов, но не в полной мене использует это при разработке бизнес-процесса - умеет анализировать бизнес-процессы, однако не в полном объеме учитывает результаты анализа при проектировании бизнес-процесса - умеет оценить эффективность бизнес-процессов, однако не в полной мере использует это при проектировании бизнес-процесса - демонстрирует навык разработки модели бизнес-процесса, не учитывая в полной мере все ключевые характеристики бизнес-процесса - разрабатывает предложения по совершенствованию бизнес-процессов, не учитывая в полной мере результаты анализа бизнес-процесса - демонстрирует навык разработки регламентов бизнес-процессов, не учитывая в полной мере характеристики бизнес-процесса
55-69	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, если он - перечисляет и характеризует виды организационных структур, упуская достаточно важные характеристики - объясняет технологию проектирования организационных структур, но не может предложить практические шаги по применению технологии - анализирует информацию о факторах внешней и внутренней среды организации, но не может предложить обоснование выбора организационной структуры с учетом факторов

		- оценивает эффективность организационной структуры, но не может предложить практические рекомендации по ее совершенствованию - разрабатывает организационные структуры организации и подразделений без учета факторов внешней и внутренней среды - демонстрирует навык разработки документов, регламентирующих организационные структуры, упуская достаточно важные элементы документа - перечисляет и характеризует отдельные виды бизнес-процессов - объясняет отдельные характеристики бизнес-процессов - анализирует бизнес-процессы, не в полной мере учитывая их характеристики - оценивает эффективность бизнес-процессов, не в полной мере учитывая их характеристики - демонстрирует навык разработки модели бизнес-процесса без учета основных характеристик бизнес-процесса - разрабатывает предложения по совершенствованию бизнес-процессов, упуская достаточно важные характеристики и результаты анализ бизнес-процесса - демонстрирует навык разработки регламентов бизнес-процессов, упуская основные характеристики бизнес-процесса
Менее 55	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если он - не может перечислить и охарактеризовать виды организационных структур - не может объяснить технологию проектирования организационных структур - не умеет анализировать информацию о факторах внешней и внутренней среды организации для обоснования выбора организационной структуры - не умеет оценивать эффективность организационной структуры и разрабатывать предложения по ее совершенствованию - не демонстрирует навык разработки организационных структур организации и подразделений - не демонстрирует навык разработки документов, регламентирующих организационные структуры - не может перечислить и охарактеризовать различные виды бизнес-процессов - не может объяснить основные характеристики бизнес-процессов - не умеет анализировать бизнес-процессы - не умеет оценить эффективности бизнес-процессов - не демонстрирует навык разработки модели бизнес-процесса - не может разработать предложения по совершенствованию бизнес-процессов

		- не демонстрирует навык разработки регламентов бизнес-процессов

5.Методические материалы по освоению дисциплины

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде разбора кейсов, дискуссий, группового/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины «Организационное проектирование» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;

– учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
– перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

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. Баринов В.А. Организационное проектирование: учебник. - М.: Инфра-М, 2019. https://znanium.com/read?id=355612
2. *Долганова, О. И.* Моделирование бизнес-процессов : учебник и практикум для вузов / О. И. Долганова, Е. В. Виноградова, А. М. Лобанова ; под редакцией О. И. Долгановой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 322 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17914-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536465 (дата обращения: 18.03.2024)
3. Дрещинский, В. А. Основы проектирования и развития организаций: учебник для вузов . — Москва : Издательство Юрайт, 2021. https://urait.ru/bcode/477544.
4. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч.: учебник и практикум для вузов . — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. https://urait.ru/bcode/471047.
5. Молоткова Н.В. Реинжиниринг бизнес-процессов : учебное пособие.— Тамбов : Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. http://www.iprbookshop.ru/99785.htm
6. Руденко Л.Г. Планирование и проектирование организаций: учебник. – М.: Дашков и К, 2019. https://www.iprbookshop.ru/85683.html
7. Теория организации : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 148 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16514-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531213 (дата обращения: 18.03.2024)
8. Теория организации. Организация производства : интегрированное учебное пособие / А. П. Агарков, Р. С. Голов, А. М. Голиков [и др.] ; под редакцией А. П. Агаркова. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. https://www.iprbookshop.ru/85233.html
9. Федорова, Н. В. Теория организации : учебное пособие / Н. В. Федорова. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2021. https://www.iprbookshop.ru/107828.html

6.2. Дополнительная литература

1. Александров Д.В. Моделирование и анализ бизнес-процессов: учебник. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2017. http://www.iprbookshop.ru/61086.html
2. Дафт Р. Теория организации: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации»; пер. с англ. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. http://www.pseudology.org/Reklama/DaftRL_Theoriya_Organizacii2.pdf
3. Варзунов А.В. Анализ и управление бизнес-процессами: учебное пособие — Санкт-Петербург : Университет ИТМО, 2016. URL: http://www.iprbookshop.ru/65772.html

4. Джестон Дж. Управление бизнес-процессами: практическое руководство по успешной реализации проектов. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. http://www.iprbookshop.ru/86792.html
5. Жуков Б.М. Организационное проектирование в системе менеджмента: учебное пособие/ Жуков Б.М., Басенко В.П., Романов А.А.— М.: Академия естествознания, Южный институт менеджмента, 2010. http://www.iprbookshop.ru/9555.html
6. Ильин В.В. Моделирование бизнес-процессов. Практический опыт разработчика. - Москва: Интермедиатор, 2021. http://www.iprbookshop.ru/89587.html
7. Кравченко А.В. Моделирование бизнес-процессов : учебное пособие. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2020. http://www.iprbookshop.ru/99351.html
8. Назаренко А.В. Моделирование бизнес-процессов : учебное пособие — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2019 http://www.iprbookshop.ru/109394.html
9. Мильнер, Б. З. Теория организации : учебник / Б.З. Мильнер. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 848 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-004700-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1242305 (дата обращения: 18.03.2024).
10. Олехнович С.А. Организация и управление бизнес-процессами: конспект лекций. — Санкт-Петербург : Университет ИТМО, 2016. URL: http://www.iprbookshop.ru/67455.html
11. Пятецкий В.Е. Управление бизнес-процессами – BPMS : учебное пособие— Москва : Издательский Дом МИСиС, 2017. URL: http://www.iprbookshop.ru/78539.html
12. Реинжиниринг бизнес-процессов : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления / А.О. Блинов [и др.]. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. URL: http://www.iprbookshop.ru/81841.html
13. Ротер М. Учитесь видеть бизнес-процессы: построение карт потоков создания ценности. — Москва: Альпина Паблишер, 2019. http://www.iprbookshop.ru/86786.html
14. Руководство по улучшению бизнес-процессов. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. URL: http://www.iprbookshop.ru/82470.html
15. Управление бизнес-процессами : учебное пособие / Н.Д. Горюнова [и др.].. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2019. http://www.iprbookshop.ru/102983.html
16. Федорова Л.А. Операционный менеджмент: организационное проектирование основного производства на предприятиях легкой промышленности: учебное пособие. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2018. http://www.iprbookshop.ru/103963.html

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используется

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.В.10 Психофизиология профессиональной деятельности
код и наименование РПД

бакалавриат
уровень образования

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

бакалавр
квалификация

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Москва, Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.псх.н., доцент кафедры
Национальных и федеративных отношений
РАНХиГС Гаджиева Р.Г.

И.о. заведующего кафедрой
управления персоналом, д.с.н., доцент Обухова Л. А.

К.с.н., доцент, зав.кафедрой
экономики и менеджмента Терещук Е.А.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины ***«Психофизиология профессиональной деятельности»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины ***«Психофизиология профессиональной деятельности»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы 5
3. Содержание и структура дисциплины 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 12
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 25
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 26
6.1. Основная литература 26
6.2. Дополнительная литература 26
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы **Ошибка! Закладка не определена.**
6.4. Нормативные правовые документы 27
6.5. Интернет-ресурсы 27
6.6. Иные источники 27
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 28

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

1.1. Дисциплина Б1.В.10 «Психофизиология профессиональной деятельности» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС-3	Владеет навыком организации труда персонала и оплаты труда персонала, способен применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	ПКс ОС – 3.2.	формирование навыка применения знаний психофизиологии, эргономики и эстетики труда для организации труда персонала

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ 07.003 – D деятельность по развитию персонала; – E деятельность по организации труда и оплаты персонала; – G операционное управление персоналом и подразделением организации; **ТФ** – E/01.6 организация труда персонала; – D/02.6 организация обучения персонала; – D/03.6 организация адаптации и стажировки персонала;	ПКс ОС – 3.2.	на уровне знаний: знает психофизиологические основы построения профессии демонстрирует понимание основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения, персонала; технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; специфики распределения рабочей нагрузки
		на уровне умений: выявлять уровень психофизиологического функционального состояния и факторы работоспособности - умеет разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; решать задачи по снижению влияния нежелательных

		функциональных состояний на эффективность труда
		на уровне навыков: владеет методами психофизиологических исследований владеет практическими навыками в области проведения психофизиологического анализа профессиональной деятельности

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.10 «Психофизиология профессиональной деятельности» составляет 3 зачетные единицы, 108 академических часа, 81 астрономических часа.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся очной формы с преподавателем составляет 48 часа (36 астр. часа): лекции - 24 часов (18 астр.часа), практические занятия - 24 часов (18 астр.часов). Самостоятельная работа составляет 60 часов (45 астр.часов)

Количество академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся очно-заочной формы с преподавателем составляет 16 часов (12 астр.часов): лекции - 4 часов (3 астр.часа), практические занятия - 12 часов (9 астр.часов). Самостоятельная работа составляет 92 часов (69 астр.часа).

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.10 «Психофизиология профессиональной деятельности» предусмотрена на 2 курсе в 4 семестре для очной формы обучения, на 3 курсе в 5 семестре для очно-заочной формы обучения.

Дисциплина Б1.В.10 «Психофизиология профессиональной деятельности» входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплина Б1.В.10 «Психофизиология профессиональной деятельности» реализуется после дисциплин: К.М.01.02 «Физическая культура и спорт» (1 – 2 семестр).

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

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ раздела	Наименование разделов (тем)	Объем дисциплины, час					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л	ПЗ	ЛР		
1	Введение в психофизиологию профессиональной деятельности	10	2	2		6	О
2	Психофизиологические основы построения профессии	10	2	2		6	О
3	Психические процессы и их роль в обеспечении профессиональной деятельности. Психофизиология памяти, внимания и сознания.	10	2	2		6	О
4	Психофизиология эмоциональных состояний	10	2	2		6	О
5	Психофизиологические функциональные состояния.	10	2	2		6	О

№ раздела	Наименование разделов (тем)	Объем дисциплины, час					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л	ПЗ	ЛР		
	Компоненты работоспособности						
6	Психофизиологические основы адаптации к профессиональной деятельности	10	2	2		6	О
7	Психофизиология профессионального отбора и профпригодности	10	2	2		6	О,Т
8	Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок	10	2	2		6	О
9	«Человеческий фактор» как психофизиологическая проблема. Ошибки человека.	14	4	4		6	О
10	Методы психофизиологических исследований	14	4	4		6	Р
	Промежуточная аттестация						**ЗаО**
	Всего:	**108**	**24**	**24**		**60**	

Примечание:
** формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), реферат (Р).*
*** формы промежуточной аттестации: зачет (За).*

Очно-заочная форма обучения

№ раздела	Наименование разделов (тем)	Объем дисциплины, час					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л	ПЗ	ЛР		
1	Введение в психофизиологию профессиональной деятельности	10,5	0,5	1		9	О
2	Психофизиологические основы построения профессии	10,5	0,5	1		9	О
3	Психические процессы и их роль в обеспечении профессиональной деятельности. Психофизиология памяти, внимания и сознания.	10,5	0,5	1		9	О
4	Психофизиология эмоциональных состояний	10,5	0,5	1		9	О
5	Психофизиологические функциональные состояния. Компоненты работоспособности	10,5	0,5	1		9	О
6	Психофизиологические основы адаптации к профессиональной деятельности	10,5	0,5	1		9	О
7	Психофизиология профессионального отбора и профпригодности	10,5	0,5	1		9	О,Т
8	Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок	10,5	0,5	1		9	О
9	«Человеческий фактор» как психофизиологическая	12		2		10	О

№ раздела	Наименование разделов (тем)	Объем дисциплины, час					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л	ПЗ	ЛР		
	проблема. Ошибки человека.						
10	Методы психофизиологических исследований	11		2		9	Р
	Промежуточная аттестация						**За**
Всего:		**108**	**4**	**12**		**92**	

Примечание:

** формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), реферат (Р).*

*** формы промежуточной аттестации: зачет (За).*

Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в психофизиологию профессиональной деятельности

Предмет Психофизиология, его связь с другими дисциплинами. Определение психофизиологии как науки. Основные этапы развития науки психофизиология. Методы исследования в психофизиологии профессиональной деятельности.

Науки, изучающие профессиональную деятельность человека. Принципы психофизиологического исследования. Предмет, цель и задачи, методы исследования психофизиологии профессиональной деятельности. Методическое обеспечение психофизиологического аспекта прикладных исследований. Стороны профессионального труда. Соотношение процессов социализации и профессионализации: возрастные этапы и индивидуальные варианты.

Психофизиология – наука, изучающая физиологические механизмы субъективных явлений, состояний и индивидуальных различий. Исследовательская парадигма: человек – нейрон – модель. Прикладные области психофизиологии: клиническая психофизиология, педагогическая психофизиология, социальная психофизиология, эргономическая психофизиология, экологическая психофизиология, онтогенетическая психофизиология, психофизиология диагностики и компенсации когнитивных нарушений. Теоретические основания применения психофизиологии для решения практических задач в психологии труда.

Форма проведения занятий: вводная лекция. Вводная лекция дает представление о содержании всего курса, его взаимосвязях с другими дисциплинами, раскрывает структуру и логику развития данной области науки. Методическое решение вводной лекции направлено на развитие у студентов интереса к предмету, создание у них целостного представления о дисциплине, способствующего ее творческому усвоению.

Тема 2 Психофизиологические основы построения профессии

Решение задач профессиональной психофизиологической диагностики невозможно без анализа профессиональной деятельности (профессиографии). Только в результате профессиографии может быть реализован деятельный подход, который предполагает соотнесение действий и операций, входящих в структуру профессиональной деятельности. Анализ последней определить критерии её успешности, обосновать процедуры выбора тестов для оценки и прогнозирования эффективной деятельности. В результате профессиографии могут быть получены данные для обоснования классификации профессий.

Форма проведения занятий:

- обзорная лекция. Обзорная лекция проводится с целью систематизации знаний студентов, полученных ими в ходе самостоятельного изучения учебного материала. Основным в обзорной лекции является умение преподавателя так отразить и сгруппировать факты, чтобы в ходе ее проведения студенты логически осмысляли закономерности тех или иных явлений, фактов изученной темы или раздела.

- семинар-дискуссия. Упор делается на инициативе студентов в поиске материалов к семинару и активности их в ходе дискуссии. При этом важно, чтобы источники информации, которыми пользуются студенты, были разнообразными, представляли разные точки зрения на проблему.

Тема 3 Психические процессы и их роль в обеспечении профессиональной деятельности. Психофизиология памяти, внимания и сознания.

Память является одним из основных свойств нервной системы, способных к длительному хранению информации о внешних событиях. Эта особая форма психического отражения действительности, заключающаяся в закреплении, сохранении и последующем воспроизведении информации в живой системе. В памяти закрепляются не отдельные информационные элементы, целостные системы знаний, приспосабливающих всё живое к окружающему миру. внимание определяется как процесс и состояние настройки субъекта на восприятие приоритетной информации и выполнение поставленных задач. Направленность и сосредоточенность психической деятельности при внимании обеспечивают более эффективное восприятие информации. Выделяют два основных вида внимания: непроизвольное и произвольное (избирательное, селективное). Сознание — это одна из форм, в которой объективная действительность отражается в психике человека.

Форма проведения занятий:

- проблемная лекция. Проблемная лекция отличается от обычной прежде всего отсутствием монологического, информационного характера сообщения готовых знаний и выводов. Особенность проблемного изложения в том, что преподаватель не все знания дает в готовом виде, а в ходе лекции ставит вопросы, создает проблемные ситуации, направляет внимание студентов на их сущность и необходимость решения, добивается вовлечения их в активную учебную деятельность по решению минутных проблем, т.е. проблемная лекция активна, если в ходе ее обеспечивается самостоятельная творческая работа студентов контролирующими вопросами, обсуждениями и другими способами.

- семинар-дискуссия. Упор делается на инициативе студентов в поиске материалов к семинару и активности их в ходе дискуссии. При этом важно, чтобы источники информации, которыми пользуются студенты, были разнообразными, представляли разные точки зрения на проблему.

Тема 4. Психофизиология эмоциональных состояний

Отношение человека к окружающему миру, к труду и к самому себе не только понимается и проявляется в его действиях, но и переживается в виде эмоций и чувств. Эмоция – это простейшая форма психического отражения, стоящая ан грани с физиологически отражением и осуществляющая саморегуляцию при воздействии на человека раздражителей, связанных с её потребностями.

Эмоции не будучи ещё формой познания являются ощущеньями, которые вызывают в сознании не образ предмета, а переживания. Чувства – это социально обусловленные эмоции. Регулирующая роль эмоций и чувств связана с нейрофизиологическим конфликтом, происходящим в функциональной системе. По влиянию на жизнедеятельность все эмоции делятся на две группы: стенические, повышающие жизнедеятельность организма и способности человека и астенические – понижающие.

Форма проведения занятий:

- проблемная лекция. Проблемная лекция отличается от обычной прежде всего отсутствием монологического, информационного характера сообщения готовых знаний и выводов. Особенность проблемного изложения в том, что преподаватель не все знания дает в готовом виде, а в ходе лекции ставит вопросы, создает проблемные ситуации, направляет внимание студентов на их сущность и необходимость решения, добивается вовлечения их в активную учебную деятельность по решению минутных проблем, т.е. проблемная лекция активна, если в ходе ее обеспечивается самостоятельная творческая работа студентов контролирующими вопросами, обсуждениями и другими способами.

- семинар-дискуссия. Упор делается на инициативе студентов в поиске материалов к семинару и активности их в ходе дискуссии. При этом важно, чтобы источники информации, которыми пользуются студенты, были разнообразными, представляли разные точки зрения на проблему.

Тема 5. Психофизиологические функциональные состояния. Компоненты работоспособности

ПФС – это психофизиологическое функциональное состояние человека. Данные психофизиологических исследований в сочетании с психологическими методами обусловили исследования ПФС, выделив их в отдельный предмет изучения. ПФС понимается как системная реакция, обеспечивающая необходимый уровень ресурсного обеспечения деятельности и компенсации возникающих затруднений. Поскольку основным критерием изменения состояния выступает изменение характера ресурсного обеспечения, именно этот аспект является базовым в исследованиях ПФС и обуславливает применение психофизиологических методов для их объективной оценки (полиэффекторный метод).

Способность человека к выполнению конкретной деятельности а рамках заданных временных лимитов и параметров её эффективности и затрат психофизиологических ресурсов человека определяет содержание работоспособности как основной составляющей надёжности человека. Для оценки работоспособности применяется комплексный подход, с использованием показателей с разными системами. Это эффективность или продуктивность, деятельность, самочувствие человека, психофизиологические показатели состояния систем и функций организма, которые входят к качестве обеспечивающих и оперативных компонентов в функциональную систему деятельности. В качестве психофизиологических показателей используются преимущественно ЧСС, ЭПГ, ЭМГ, ЭОГ, КГР и др.

Форма проведения занятий:

- проблемная лекция. Проблемная лекция отличается от обычной прежде всего отсутствием монологического, информационного характера сообщения готовых знаний и выводов. Особенность проблемного изложения в том, что преподаватель не все знания дает в готовом виде, а в ходе лекции ставит вопросы, создает проблемные ситуации, направляет внимание студентов на их сущность и необходимость решения, добивается вовлечения их в активную учебную деятельность по решению минутных проблем, т.е. проблемная лекция активна, если в ходе ее обеспечивается самостоятельная творческая работа студентов контролирующими вопросами, обсуждениями и другими способами.

- семинар – исследование. На семинаре идет поиск ответа на поставленные вопросы при помощи так называемого «мозгового штурма», групповой рефлексии. Для проведения такого семинара студенты должны быть достаточно подготовлены не только теоретически, но и иметь навыки командной работы, быть психологически совместимыми и т.д.

Тема 6. Психофизиологические основы адаптации к профессиональной деятельности

Основными направлениями в изучении адаптации к экстремальным наряженным условиям профессиональной деятельности стали определение этапов становления психофизиологической системы адаптации, критериев её сформированности, выделение компонентов структуры этого феномена, стратегий развития его составляющих во времени и определение детерминант этого развития. На основе системного подхода в психологической системе адаптации наряду с когнитивными и мотивационно-волевыми компонентами выделяют активационный компонент, который связан с органическими и функциональными затратами, направленных на достижение значимых для субъекта целей, с одной стороны, и компенсацию факторов, препятствующих этой цели, с другой.

Форма проведения занятий:

- проблемная лекция. Проблемная лекция отличается от обычной прежде всего отсутствием монологического, информационного характера сообщения готовых знаний и выводов. Особенность проблемного изложения в том, что преподаватель не все знания дает в

готовом виде, а в ходе лекции ставит вопросы, создает проблемные ситуации, направляет внимание студентов на их сущность и необходимость решения, добивается вовлечения их в активную учебную деятельность по решению минутных проблем, т.е. проблемная лекция активна, если в ходе ее обеспечивается самостоятельная творческая работа студентов контролирующими вопросами, обсуждениями и другими способами.

- семинар – исследование. На семинаре идет поиск ответа на поставленные вопросы при помощи так называемого «мозгового штурма», групповой рефлексии. Для проведения такого семинара студенты должны быть достаточно подготовлены не только теоретически, но и иметь навыки командной работы, быть психологически совместимыми и т.д.

Тема 7. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности

Основной целью профессионального отбора является обеспечение максимального соответствия индивидуальных характеристик, особенностей и возможностей человека тем общим и специфическим требованиям, которые предъявляет к нему тот или иной вид профессиональной деятельности. Достижением этой цели, с одной стороны, позволяет с большим успехом решить задачу повышения производительности труда, экономить финансовые и материальны ресурсы, снизить число аварий и травм на производстве, повысить эффективность сложных человеко-машинных систем; с другой стороны – за счёт рационального использования людей.

Форма проведения занятий:

- проблемная лекция. Проблемная лекция отличается от обычной прежде всего отсутствием монологического, информационного характера сообщения готовых знаний и выводов. Особенность проблемного изложения в том, что преподаватель не все знания дает в готовом виде, а в ходе лекции ставит вопросы, создает проблемные ситуации, направляет внимание студентов на их сущность и необходимость решения, добивается вовлечения их в активную учебную деятельность по решению минутных проблем, т.е. проблемная лекция активна, если в ходе ее обеспечивается самостоятельная творческая работа студентов контролирующими вопросами, обсуждениями и другими способами.

- семинар – исследование. На семинаре идет поиск ответа на поставленные вопросы при помощи так называемого «мозгового штурма», групповой рефлексии. Для проведения такого семинара студенты должны быть достаточно подготовлены не только теоретически, но и иметь навыки командной работы, быть психологически совместимыми и т.д.

Тема 8. Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок.

Для оценки психологических и физиологических нагрузок в процессе труда разработана медико-физиологическая классификация работ по тяжести. Для оценки показателей тяжести труда применяется психофизиологическая методика по показателям изменения психофизиологических функций в процессе труда по внешней нагрузке, падающей на работающего человека, так называемый эргономический способ и по субъективной оценке так называемой усталости человека в течение рабочего времени.

Форма проведения занятий:

- проблемная лекция. Проблемная лекция отличается от обычной прежде всего отсутствием монологического, информационного характера сообщения готовых знаний и выводов. Особенность проблемного изложения в том, что преподаватель не все знания дает в готовом виде, а в ходе лекции ставит вопросы, создает проблемные ситуации, направляет внимание студентов на их сущность и необходимость решения, добивается вовлечения их в активную учебную деятельность по решению минутных проблем, т.е. проблемная лекция активна, если в ходе ее обеспечивается самостоятельная творческая работа студентов контролирующими вопросами, обсуждениями и другими способами.

- семинар – ситуационный анализ. Данный тип семинара направлен на разбор конкретной ситуации, связанной с будущей профессиональной деятельностью студента. Задача преподавателя – максимально полно смоделировать определённую профессиональную ситуацию. Студенты должны оценить причины возникновения данной ситуации или её

последствия для участников, найти способы выхода / выведения из неё, выявить меры по предотвращению ситуации в действительности и т.д. Основная цель ситуационного анализа – научить обучающихся применять теоретические знания в практике и принимать верные стратегические и оперативные решения.

Тема 9 «Человеческий фактор» как психофизиологическая проблема. Ошибки человека.

Значение «человеческого фактора» при взаимодействии человека с техническими комплексами. Роль различных факторов в обработке человеком информации, принятии решений и формирований действий в человеко-машинных системах. Неоправданный риск, утомление и различные компоненты окружающей среды, имеющие значение для оценки «человеческого фактора». Концепция ошибки. Ошибки человека и психические процессы.

Форма проведения занятий:

- проблемная лекция. Проблемная лекция отличается от обычной прежде всего отсутствием монологического, информационного характера сообщения готовых знаний и выводов. Особенность проблемного изложения в том, что преподаватель не все знания дает в готовом виде, а в ходе лекции ставит вопросы, создает проблемные ситуации, направляет внимание студентов на их сущность и необходимость решения, добивается вовлечения их в активную учебную деятельность по решению минутных проблем, т.е. проблемная лекция активна, если в ходе ее обеспечивается самостоятельная творческая работа студентов контролирующими вопросами, обсуждениями и другими способами.

- семинар – ситуационный анализ. Данный тип семинара направлен на разбор конкретной ситуации, связанной с будущей профессиональной деятельностью студента. Задача преподавателя – максимально полно смоделировать определённую профессиональную ситуацию. Студенты должны оценить причины возникновения данной ситуации или её последствия для участников, найти способы выхода / выведения из неё, выявить меры по предотвращению ситуации в действительности и т.д. Основная цель ситуационного анализа – научить обучающихся применять теоретические знания в практике и принимать верные стратегические и оперативные решения.

Тема 10. Методы психофизиологических исследований.

Способы регистрации и сфера применения объективных физиологических показателей, закономерно связанных с психической деятельностью человека. Методы исследования функциональной активности головного мозга: электроэнцефалограмма (ЭЭГ), ее фоновые и реактивные показатели; ответы электроэнцефалограммы на стимулы (вызванные и событийно-связанные потенциалы). Картирование мозга. Магнитоэнцефалография. Компьютерная томография. Индикаторы активности различных физиологических систем организма (сердечно-сосудистой, мышечной, дыхательной, выделительной) и их использование в психофизиологии.

Лабораторная работа. Определение индивидуального профиля асимметрии мозга с методов психофизиологических исследований

Функциональная асимметрия мозга (ФАМ)– это сложное свойство мозга, связанное с многообразием проявлений нервнопсихической деятельности. Формирование и развитие функциональной асимметрии происходит под влиянием комплекса факторов биологического и социального характера. Существует пять основных различий полушарного доминирования у человека: вербально-невербальное, время-пространство, анализ-синтез, последовательное одновременное восприятие, абстрактное и конкретное узнавание.

Среди большого количества частных методик определения асимметрии различных функций выделяются наиболее простые и стабильные, не требующие оборудования и специальных навыков при тестировании. Предлагаемые ниже методики охватывают наиболее важные проявления ФАМ и чаще всего встречаются в исследованиях.

Форма проведения занятий: лабораторная работа.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины: Б1.В.10 «Психофизиология профессиональной деятельности» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Введение в психофизиологию профессиональной деятельности	опрос
Тема 2.	Психофизиологические основы построения профессии	опрос
Тема 3.	Психические процессы и их роль в обеспечении профессиональной деятельности. Психофизиология памяти, внимания и сознания.	опрос
Тема 4.	Психофизиология эмоциональных состояний	опрос
Тема 5.	Психофизиологические функциональные состояния. Компоненты работоспособности	опрос
Тема 6.	Психофизиологические основы адаптации к профессиональной деятельности	опрос
Тема 7.	Психофизиология профессионального отбора и профпригодности	опрос, тестирование
Тема 8.	Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок.	опрос
Тема 9.	«Человеческий фактор» как психофизиологическая проблема. Ошибки человека.	опрос
Тема 10.	Методы психофизиологических исследований	представление результатов лабораторной работы, защита реферата

Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и заданиям.

Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление по вопросам к опросам,
- защита реферата,
- количество правильных ответов при тестировании.

Критерии оценивания ответа:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Критерии оценивания реферата:

- Знание и понимание теоретического материала
- Анализ и оценка информации
- Построение суждений
- Соблюдение требований к оформлению

- Грамотность

Оценивание результатов тестирования:

Для решения студентам предлагаются тестовые задания закрытого типа (каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных) и тестовые задания открытого типа (на каждый вопрос испытуемый должен предложить свой ответ: дописать слово, словосочетание, предложение т. д.). За каждый правильный ответ студент получает 1 балл. Если правильных ответов в тестовом задании более одного (тесты второго типа), то количество баллов, за не полностью решенный тест рассчитывается по формуле:

$$Б2 = \frac{ПВ}{НВ + ОВ}$$

Б2 – количество баллов за тестовое задание второго типа
ПВ – количество правильных вариантов, выбранных студентом
НВ – количество неверных вариантов
ОВ – общее количество правильных вариантов в тесте.

По тестовым заданиям открытого типа балл начисляется в случае полностью правильного решения. Если в тесте есть ошибки, баллы не начисляются.
На решение одного теста дается 2 минуты.
Перевод полученных за аттестационный тест баллов в пятибалльную шкалу оценок проводится исходя из критериев, размещенных в таблице.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам прохождения тестирования, защиты рефератов.

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

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

Тема 1. Введение в психофизиологию профессиональной деятельности

1. Психофизиология как наука.
2. Этапы развития науки психофизиология.
3. Методы исследования в психофизиологии профессиональной деятельности.
4. Принципы психофизиологического исследования.
5. Соотношение процессов социализации и профессионализации: возрастные этапы и индивидуальные варианты.

Тема 2. Психофизиологические основы построения профессии

1. Понятия профессии, специальности и должности. Психологическая классификация профессий и специальностей.
2. Рабочее место в организации: понятие, классификация и цели анализа.
3. Спецификация рабочего места: понятие, цели и задачи оценки.
4. Профессиографический анализ деятельности: цели, задачи и виды профессиографии. Профессиограмма. Психограмма.
5. Методы профессиографии рабочего места. Разработка и обоснование психофизиологических требований к специалистам.

Тема 3. Психические процессы и их роль в обеспечении профессиональной деятельности. Психофизиология памяти, внимания и сознания

1. Общие принципы организации и свойства сенсорных систем.
2. Механизмы рецепции, передачи, преобразование и переработки информации в сенсорной системе.
3. Внимание: понятие, свойства, виды.
4. Психофизиологические методы исследования свойств внимания.

5. Память: понятие, классификация и характеристика видов памяти.

6. Мышление: структура мыслительных процессов, типы интеллектуальной деятельности, механизмы творческой деятельности.

Тема 4. Психофизиология эмоциональных состояний

1. Связь общих ощущений и эмоций. Эмоциональные процессы: аффекты, собственно эмоции, чувства, настроения.

2. Способы выражения и измерения эмоций.

3. «Эмоциофильные» свойства темперамента: тревожность, сила и слабость процессов возбуждения, экстраверсия-интроверсия, импульсивность, эмоциональность.

4. Психофизиологические механизмы возникновения стресса, фрустрации и аффекта.

Тема 5. Психофизиологические функциональные состояния. Компоненты работоспособности.

1. Профессиональное здоровье и профессиональная работоспособность. Динамика работоспособности.

2. Методы оценки и анализа физиологических и психологических рабочих нагрузок персонала.

3. Профессиональное утомление: причины, классификация, проявление.

4. Способы оптимизации профессиональной работоспособности.

5. Эргономический подход к организации трудовой деятельности на рабочем месте.

Тема 6. Психофизиологические основы адаптации к профессиональной деятельности.

1. Адаптации человека: понятие, компоненты и их характеристика.

2. Адаптация к условиям профессиональной деятельности. Виды и уровни адаптации.

3. Общая характеристика экстремальных факторов информационно- семантической, физико-химической и биологической природы. Психофизиологические механизмы развития экстремальных состояний.

4. Стресс в профессиональной деятельности. Поведенческие, когнитивные, эмоциональные и психофизиологические проявления стресса.

5. Психофизиологическая адаптация человека: понятие, методы оценки и коррекции.

Тема 7. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности.

1. Профессиональный отбор: сущность, цели и задачи. Основные виды профессионального отбора.

2. Сущность и задачи психофизиологического отбора.

3. Концепция профессионально важных качеств. Психофизиологические исследования при оценке профессионально важных качеств.

4. Надежность, валидность и стандартизированность психофизиологических методик при проведении профессионального отбора.

Тема 8. Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок.

1. Изменения в организме, вызываемые физической работой.

2. Изменения в организме, вызываемые умственной работой.

3. Классификация форм и видов трудовой деятельности.

4. Методы оценки тяжести труда. Методы оценки напряженности труда.

5. Режим труда и отдыха и его составляющие: численность, длительность рабочего периода, темп, интенсивность, последовательность выполнения отдельных элементов.

Тема 9. «Человеческий фактор» как психофизиологическая проблема. Ошибки человека.

1. Значение «человеческого фактора» при взаимодействии человека с техническими комплексами.

2. Роль различных факторов в обработке человеком информации, принятии решений и формирований действий в человеко-машинных системах.

3. Неоправданный риск, утомление и различные компоненты окружающей среды, имеющие значение для оценки «человеческого фактора».

4. Концепция ошибки. Ошибки человека и психические процессы.

Тема 10. Методы психофизиологических исследований

Лабораторная работа. Определение индивидуального профиля асимметрии мозга с методов психофизиологических исследований

Цель работы: овладеть методикой определения индивидуального профиля асимметрии.

Оснащение: механические часы, мяч, рулетка, плотный лист бумаги, ручной динамометр.

Ход работы У человека чаще всего нет явного подавляющего доминирования одного из полушарий. Это выявляется при увеличении количество применяемых тестов и носит название индивидуального профиля асимметрии. Предлагаемые методы тестирования индивидуального профиля асимметрии не требует специального оснащения. Тесты характеризуют либо двигательную сферу (асимметрия рук, ног), либо сенсорную (зрение, слух и т.д.). Все параметры измеряются в единой шкале: Левый признак – -1 балл; Нечетко выраженный левый – -0,5 балла; Не определенный – 0 баллов; Нечетко выраженный правый – +0,5 балла; Правый признак – +1 балл. I. Двигательная (моторная) асимметрия (ДА)

Задание 1. Асимметрия рук (АР) а) Тест «Замок». Предлагается сцепить пальцы рук в замок. Доминирует рука, большой палец которой оказался сверху. б) Тест «Хлопок». Предлагается похлопать в ладоши (как в цирке, театре, концерте). Рука, которая движется активнее и сверху – доминирует. в) Тест «Поза Наполеона». Предлагается сложить руки на груди. Рука, которая захватывает плечо, является доминирующей. г)

Опросник Аннет:

1. «Пишущая рука». Предлагается определить, какой рукой человек пишет или рисует (если обеими, то какой чаще – эта ведущая).

2. «Ножницы». Какой рукой человек режет ножницами.

3. «Спички». Какой рукой чиркает спичкой.

4. «Нитки». Какой рукой вдевает нитку в иголку.

5. «Карты». Какой рукой раздает карты.

6. «Часы». Какой рукой заводит часы.

7. «Мяч». Какой рукой ловит и бросает мяч.

8. «Ракетка». В какой руке держит теннисную ракетку.

9. «Нож». Какой рукой держит нож.

10. «Крышка». Какой рукой отвинчивает крышку

11. «Молоток». В какой руке держит молоток.

12. «Зубная щетка». В какой руке держит зубную щетку. д) Динамометрия. Ручным динамометром по 3 раза измеряют силу рук. Различия средних величин менее 2 килограмм не учитываются – нулевая асимметрия.

Задание 2. Асимметрия ног (АН) а) Тест «Закидывание ног». Предлагается сидя закинуть ногу на ногу. Нога, которая оказывается сверху – ведущая. б) Тест «Шаг». Предлагается сделать шаг из положения стоя, ноги вместе. Для более четкого результата шаг должен быть назад; ведущая та нога, которая делает шаг. в) Тест «Прыжок». Из того же положения нужно подпрыгнуть на одной ноге. Ведущей является толчковая нога.

II. Сенсорная асимметрия (СА)

Задание 1. Асимметрия зрения (АЗ) а) Тест «Память». Предлагается вспомнить любимую книгу, фильм. При этом экспериментатор смотрит прямо в глаза обследуемому. Доминирующей является сторона, в которую уводят глаза при «вспоминании». б) Тест «Прицеливание». Предлагается взять карандаш (ручку) и поместить его вертикально на

вытянутой руке (проба Розенбаха). Затем прицелиться двумя глазами через него на любой маленький объект не ближе 2 м. Далее экспериментатор по очереди закрывает глаза испытуемому (рукой, ширмочкой). Глаз, при закрытии которого объект сдвигает максимально – ведущий. в) Проба «дырка в карте». Возьмите лист бумаги с вырезанной в центре дыркой, диаметром 2 см или сложите большой палец с указательным так, чтобы образовалась "дырка". На расстоянии вытянутой руки напротив глаза смотрите через дырку на какой-нибудь предмет. Потом закройте правый глаз. Если предмет, который был виден через дырку, исчезнет, значит у Вас правый глаз ведущий. Если, наоборот, предмет исчезает, когда Вы закрываете левый глаз, значит ведущий левый глаз. г) Поочередное прищуривание глаза. После просьбы: «Поочередно прищурьте глаза» - первым прищуривается ведущий глаз. д) Рассмотрение отдаленного предмета через полую трубу. Глаз, к которому подносится труба, является ведущим.

Задание 2. Асимметрия слуха (АС) а) Тест «Часы». Перед обследуемым на стол кладутся механические часы. Предлагается поднести их к каждому уху и определить, в каком из них звук громче, это ухо – ведущее. б) Тест «Телефон». Ведущим является ухо, к которому чаще подносят телефонную трубку при разговоре. в) Прислушивание к шуму на улице - после команды «прислушайтесь к шуму на улице» - испытуемый делает движение головой, выдвигая вперед ведущее ухо. г) Шепотная речь — определите, какое ухо громче слышит шепотную речь.

Задание 3. Тактильная асимметрия (ТА) а) Тест «Кисть». Предлагается развернуть перед собой кисти рук ладонями вверх и ощутить их вес, при этом глаза должны быть закрытыми. Кисть, которая ощущается тяжелой (больше) – ведущая. б) Тест «Щека». Необходима акварельная или косметическая кисточка. Этой кисточкой производят легкие касательные движения обеих щек обследуемого (по очереди несколько раз). Щека, которая ощущает касание сильнее – ведущая.

III. Психическая асимметрия (ПА)

Задание 1. Определение психической асимметрии по методу группировки слов Испытуемому предлагают разделить 36 слов на три группы по любому признаку. плавание орел бег чешуя овца полет перья карась шерсть обоняние ухо зрение звук глаз запах слух нос свет шофер трамвай электричество пар машинист бензин поезд автомобиль вагоновожатый гнездо мед мышь берлога воробей хлеб пшено медведь нора

Оценка результата: если сгруппированные слова создают целостный образ, например, «орел – полет – перья», то испытуемого относят к художественному типу. Если слова сгруппированы по понятиям, например, «животное — орел, овца, карась», то испытуемого относят к мыслительному типу. При этом необходимо помнить, что художественный тип определяется правым полушарием, а мыслительный — левым.

Тема 7. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности

Примерный вариант теста по дисциплине

1. Какое из определений предмета эргономики соответствует данной науке?

А. межотраслевая дисциплина, изучающая закономерности функционирования труда и его эффективность

Б. конкретная трудовая деятельность человека во взаимодействии с техническими системами

В. социально-экономические отношения, возникающие в процессе использования труда как на предприятии, так и в масштабах общества

Г. функционирование системы «человек – машина - среда»

2. Что из перечисленных понятий не является элементом эргономической системы?

А. предмет труда В. человек (сам труд)

Б. орудие труда Г. условия труда

3. Какое из определений понятия «труд» является верным?

А. физическая и умственная работа

Б. целесообразная деятельность человека
В. переход одного вида энергии в другой
Г. деятельность, связанная с большим нервно-психическим напряжением

4. Что из данных понятий **не** относится к основным целям эргономики?
А. адекватность В. безопасность
Б. комфортность Г. эффективность

5. Какие из данных элементов не являются функциями регулирования ЦНС трудового процесса?
А. ретикулярная формация В. координационная функция
Б. интегративная функция Г. функциональная система

6. Мышечная работа различается по видам. Распределите:
1. динамическая а) тоническая
2. статическая б) тетаническая
в) положительная
г) отрицательная
д) по горизонтали

7. Суставы обладают степенями свободы. Распределите:
1. блоковидные а) 3
2. шаровидные б) 2
3. цилиндрические в) 1

8. Распределите расход энергии у среднего человека в различных органах (%)
все тело а) 38
мышцы б) 12,4
печень в) 100
почки г) 7,5
сердце д) 4,4
мозг е)3.

9. Какие химические вещества **не** участвуют в анаэробной фазе расхода энергии в мышцах?
А. АТФ В. О2
Б. АДФ Г. креатинфосфат

10. Расставьте фазы работоспособности в их динамике в течение рабочей смены.
А. утомление Г. врабатывание
Б. конечный порыв Д. предстартовая лихорадка
В. фаза высокой работоспособности
11. Какие виды утомления **не** являются результатом трудовой деятельности?
А. сенсорное В. первичное
Б. тонико-психологическое Г. вторичное

12. Какую величину составляет производительная (эффективная) работоспособность (в % от максимальной)?
А. 30 В. 60
Б. 70 Г. 80.

13. Какое усилие (в Ньютонах) регламентирует выбор рабочей позы:
А. сидя 1. 100

Б. стоя 2. 50-100
В. лежа 3. менее 50
4. 150

Типовые темы рефератов:

1. Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности менеджеров по персоналу.
2. Система психофизиологического профессионального отбора и диагностики профпригодности.
3. Психофизиологическая адаптация персонала к условиям профессиональной деятельности.
4. Психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности.
5. Методы измерения и анализа психофизиологических рабочих нагрузок персонала.
6. Психофизиологические компоненты работоспособности персонала.
7. Влияние социально-психологического климата в коллективе на психофизиологические состояния персонала.
8. Влияние психофизиологических функциональных состояний на эффективность профессиональной деятельности.
9. Психофизиологические предпосылки неустойчивости к стрессу.
10. Психологическая и психофизиологическая оценка уровня стресса.
11. Влияние положительных эмоций на успешность профессиональной деятельности персонала.
12. Влияние отрицательных эмоций на профессиональную деятельность персонала.
13. Невербальные проявления отрицательных эмоциональных состояний человека.
14. Невербальные проявления положительных эмоциональных состояний человека.
15. Специфика проявлений в речи состояния эмоциональной напряженности.
16. Влияние профессиональной мотивации на психофизиологические состояния сотрудников.
17. Феномен «психического выгорания» в профессиональной деятельности.
18. Влияние технической эстетики на психофизиологические состояния персонала.
19. Эргономический подход к оптимизации психофизиологических состояний оператора.
20. Психопрофилактика неблагоприятных функциональных состояний персонала.
21. Психическая саморегуляция как средство оптимизации функционального состояния в условиях трудовой деятельности.
22. Оценка уровня психологической и физиологической профессиональной дезадаптации.
23. Агрессивность как проявление профессиональной дезадаптации.
24. Психологическая готовность к риску как профессионально значимое свойство личности.
25. Приемы психолого-педагогического воздействия на служащих с различными индивидуально-психологическими особенностями.
26. Связь эффективности профессиональной деятельности с типологическими особенностями проявления свойств нервной системы.
27. Психологические особенности саморегуляции субъектов с разными типологическими особенностями проявления свойств нервной системы.
28. Психофизиологические основы профилактики перенапряжения менеджера по персоналу.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Раскройте понятие Психофизиология, связь изучаемой дисциплины с другими предметами.
2. Составьте таблицу «Методы психофизиологических исследований». Отразите основные методы психофизиологических исследований, их достоинства и недостатки.

3. Раскройте понятия: деятельность, труд, досуг, профессия, специальность, профессиография.

4. Охарактеризуйте основные виды деятельности. Проведите анализ форм деятельности человека.

5. Раскройте типологию профессий в зависимости от предмета труда.

6. В чем заключаются психофизиологические основы способностей?

7. Охарактеризуйте различные формы профориентации.

8. Какова суть профессиональной пригодности и профессионального отбора?

9. Раскройте особенности психофизиологии работоспособности. Опишите стадии кривой работоспособности.

10. Раскройте подходы к определению функциональных состояний.

11. Каковы методы диагностики функциональных состояний? В чем особенности психофизиологических функциональных состояний? Каким образом функциональное состояние отражается на поведении людей?

12. В чем сущность действия механизма компенсаторной функции эмоций?

13. Каким образом эмоции оказывают влияние на деятельность человека?

14. Чем характеризуется степень активации эмоций?

15. Каковы психофизиологические основы внимания? Каковы механизмы внимания с позиции системной психофизиологии?

16. Как соотносится внимание и следующие категории: активация, функциональное состояние, бодрствование?

17. Что такое энграмма?

18. Какова специфика градиента ретроградной амнезии?

19. Проанализируйте стадии фиксации памяти. Каковы особенности кратковременной и долговременной памяти?

20. В чем заключается сущность научения?

21. В чем суть психофизиологического анализа профессиональной деятельности?

22. Каковы психофизиологические особенности физического труда?

23. В чем проявляется специфика психофизиологии умственного труда?

24. Какова специфика распределения рабочей нагрузки?

Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС-3	Владеет навыком организации труда персонала и оплаты труда персонала, способен применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	ПКс ОС – 3.2.	формирование навыка применения знаний психофизиологии, эргономики и эстетики труда для организации труда персонала

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс ОС – 3.2. формирование навыка применения знаний психофизиологии, эргономики и эстетики труда для организации труда персонала	– Способен разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала	- знает психофизиологические основы построения профессии - умеет выявлять уровень психофизиологического функционального состояния и факторы работоспособности - владеет методами психофизиологических исследований - демонстрирует понимание основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; - знает основы социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; - знает основы организации труда персонала, высвобождения, персонала; технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; - знает основы специфики распределения рабочей нагрузки - умеет разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; - умеет решать задачи по снижению влияния нежелательных функциональных состояний на эффективность труда - владеет практическими навыками в области проведения психофизиологического анализа профессиональной деятельности

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и заданиям.

Вопросы к зачету:

1. Психофизиология профессиональной деятельности как прикладная дисциплина. Взаимосвязь психофизиологии профессиональной деятельности с другими отраслями науки.
2. Методы психофизиологических исследований.
3. Психологическая структура профессиональной деятельности.
4. Психологическая структура совместной деятельности.
5. Психофизиологические механизмы трудовой деятельности.

6. Понятие психического компонента трудовой деятельности. Его роль в активизации человеческого фактора.

7. Классификация и характеристика психических явлений.

8. Основные компоненты памяти. Виды и типы памяти. Основные процессы памяти, ее развитие.

9. Виды и свойства внимания. Регулирующая функция внимания. Развитие внимания.

10. Виды и характеристика мышления. Процессы мышления, его развитие.

11. Эмоции и чувства, их виды и характеристика. Влияние эмоций на деятельность человека.

12. Определение и роль функциональных состояний.

13. Классификация функциональных состояний человека.

14. Виды функциональных состояний.

15. Понятие работоспособности как физиологической основы производительности труда.

16. Фазы работоспособности.

17. Производственные и психофизиологические показатели работоспособности. Интегральная оценка работоспособности.

18. Состояние утомления. Причины и механизмы утомления.

19. Развитие теорий утомления.

20. Диагностика утомления.

21. Мероприятия по повышению работоспособности и предупреждению и снижению производственного утомления.

22. Режим труда и отдыха и его составляющие.

23. Факторы, определяющие выбор оптимального режима труда и отдыха.

24. Проектирование оптимальных режимов труда и отдыха.

25. Организация отдыха в различных производственных условиях.

26. Условия труда, характер их влияния на человека.

27. Понятие тяжести и напряженности труда.

28. Методы оценки тяжести и напряженности труда.

29. Интегральная оценка тяжести труда.

30. Психофизиологическая природа монотонности труда.

31. Основные критерии монотонности труда.

32. Влияние монотонности на работоспособность и производительность труда.

33. Меры предупреждения монотонности и снижение еѐ отрицательного воздействия на работоспособность человека.

34. Психологические механизмы адаптации человека к профессиональной деятельности.

35. Адаптация работника к требованиям профессии.

36. Кризисы профессионального становления.

37. Пути профессиональной реабилитации.

38. Классификация профессий.

39. Понятие профессионально важных признаков.

40. Структура профессиограммы.

41. Психограмма как составная часто профессиограммы.

42. Психофизиологическая сущность профессионального отбора.

43. Профессиональная готовность и профессиональная пригодность.

44. Этапы осуществления профотбора.

45. Роль производственного обучения в овладении профессиональным мастерством.

Примеры практических заданий на зачет:

Практическое задание 1.

Провести индивидуально сравнительный анализ психических процессов и психических явлений. Результаты представить в виде аналитической таблицы

Характеристика (признак сравнения)	Психические процессы	Психические явления
1.		
2. и т.д.		

Контрольные вопросы

1. Перечислите задачи психофизиологии профессиональной деятельности как науки.

2. Раскройте содержание понятий «психофизиология профессиональной деятельности», «психика», «психические явления и процессы».

3. В чем отличие психических явлений от психических процессов?

4. Какие методы психофизиологических исследований используются для анализа профессиональной деятельности?

5. Какие направления выделяют в области психофизиологического изучения психических процессов и состояний?

Практическое задание 2.

Проанализируйте процессы памяти и заполните аналитическую таблицу.

Характеристика процесса	Запоминание (запечатление)	Воспроизведение	Сохранение	Забывание
Назначение				
Психофизиологические основы				
Скорость протекания				
Особенности				
Разновидности				
Взаимодействие с психическими процессами				
Нарушения				

Практическое задание 3.

Провести индивидуально сравнительный анализ эмоций, чувств и настроений. Результаты представить в виде аналитической таблицы

Характеристика (признак сравнения)	Эмоции	Чувства	Настроения
1.			
2. и т.д.			

Практическое задание 4.

Проведите сравнительный анализ движения, операции и действия и заполните аналитическую таблицу.

Характеристика	Движение	Операция	Действие
1. Сущность			
2. Цель			
3. Задействованные психические процессы			

Практическое задание 5.

Проведите сравнительный анализ профессиональных навыков и умений и заполните аналитическую таблицу.

Характеристика	Профессиональный навык	Профессиональное умение

1.		
2. и т.д.		

Практическое задание 6.

Разработайте профессиограмму к виду профессиональной деятельности (по выбору), используя следующую схему:

1. Определение профессии, ее существенные характеристики и назначение.
2. Основные критерии эффективности профессиональной деятельности.
3. Цель профессиональной деятельности.
4. Предмет труда.
5. Технологический процесс выполнения работы.
6. Нормативная и производственная документация.
7. Конкретные критерии оценки труда.
8. Уровень квалификации работника.
9. Технические средства выполнения работы.
10. Условия выполнения работы: гигиенические, территориальные, эстетические, экстремальные и др.
11. Основы организации труда: график работы, трудовые смены, режим труда и отдыха.
12. Кооперация труда (кто, что и с кем).
13. Интенсивность труда.
14. Степень опасности и ответственности труда.
15. Степень воздействия труда на личность работника.

Практическое Задание 7.

Выявите преимущества и недостатки использования тестов в процессе профессионального отбора работников и заполните таблицу.

Преимущества	Недостатки
1. 2. и т.д.	

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает

	несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

– обучающемуся выставляется оценка « не зачет» если обучающийся набрал менее 50 баллов,

– оценка «зачет» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

Методические материалы

Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Зачет выставляется студенту по результатам выполненных работ в течение семестра, при условии, что оценки студента за работу в течение семестра (по всем результатам текущего контроля знаний) составляют не менее чем на 70 % «отлично» и 30 % «хорошо», пропуски занятий отсутствуют.

Зачет проводится в форме ответа на вопросы и выполнения практических заданий, представленных в Разделе 4.3.2. Готовиться к зачету необходимо самостоятельно, последовательно, на протяжении всего периода изучения дисциплины.

Студенту необходимо внимательно изучить и осмыслить выбранную тему в рекомендованных учебниках и других источниках (Интернет-ресурсы, научно-методические журналы и пр.). Структурировать теоретический материал, составить план его представления.

Ответ вопрос и решение практического задания важно излагать с позиции значения для профессиональной деятельности. При этом важно показать знание не только теории вопроса, но и практическое применение.

Результат по сдаче зачета объявляется студентам и вносится в экзаменационную ведомость и зачетную книжку. Не зачтено проставляется в ведомости.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

Методические указания по самостоятельной подготовке к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:

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).

Список вопросов для самостоятельной подготовки к опросам по темам приведен в рабочей программе по дисциплине в п. 4.2.

Методические указания по подготовке к опросу:

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

Список вопросов для самостоятельной подготовки к опросам по темам приведен в рабочей программе по дисциплине в п. 4.2.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию:

При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Поэтому при подготовке к тесту не следует просто заучивать, необходимо понять логику изложенного материала. Этому немало способствует составление развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.

Тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест. Можно дать следующие методические рекомендации: следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся; отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, пока не останавливаясь на тех, которые могут вызвать долгие раздумья; очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам».

Методические рекомендации по написанию реферата:

Реферат является самостоятельной практической работой обучающихся. Он призван определить степень освоения студентом знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины.

Текст работы должен быть написан в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный

интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, главы, заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы. Подразделы глав с новой страницы не начинаются.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно. Номер включает номер главы и номер рисунка/таблицы в данной главе.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с оглавлением, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы справа. На страницах с приложениями номера не ставятся, и в оглавление они не выносятся. В оглавлении указывается только номер первого листа первого приложения.

Объем реферата 7-15 стр.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.1. Основная литература

1. *Соколова, Л. В.* Психофизиология. Развитие учения о мозге и поведении : учебное пособие для вузов / Л. В. Соколова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 210 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08318-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538956 (дата обращения: 26.03.2024)

2. Черенкова, Л. В. Психофизиология в схемах и комментариях : учебное пособие для вузов / Л. В. Черенкова, Е. И. Краснощекова, Л. В. Соколова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 236 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02934-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/514298 (дата обращения: 26.03.2024).

3. Rovers M. Touch in the Helping Professions: Research, Practice and Ethics / Martin Rovers, Judith Malette, Manal Guirguis-Younger. - University of Ottawa Press, 2017. – Режим доступа: https://www-jstor-org.ezproxy.ranepa.ru:2443/stable/j.ctv5vdcvd

4. Vatakis A. Timing and Time Perception: Procedures, Measures, & Applications / Argiro Vatakis, Fuat Balcı, Massimiliano Di Luca, Ángel Correa. - Brill, 2018. – Режим доступа: https://www-jstor-org.ezproxy.ranepa.ru:2443/stable/10.1163/j.ctvbqs54b

6.2. Дополнительная литература

1. Базылевич, Т. Ф. Дифференциальная психофизиология и психология. Ключевые идеи : монография / Т.Ф. Базылевич. - М. : ИНФРА-М, 2017. - 340 с.
2. Данилова, Н. Н. Психофизиология : учебник : рекомендовано УМО... / Данилова, Нина Николаевна. - М. : Аспект Пресс, 2012. - 367 с.
3. Лучинин, А. С. Психофизиология : конспект лекций / Лучинин, Алексей Сергеевич. - Ростов н/Д : Феникс, 2014. - 256 с.
4. Психофизиология : учебник для студентов вузов / Под ред. Александрова Ю.И. - 2-е изд., доп. и перераб. - СПб. и др. : Питер, 2001. - 491 с.
5. Разумникова О.М. Дифференциальная психофизиология. Индивидуальные особенности строения и функций мозга и их отражение в психических процессах и состояниях [Электронный ресурс] : учебник / О.М. Разумникова. — Электрон. текстовые данные. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014. — 164 с. — 978-5-7782-2497-1. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/44765. html

6. Advances in Research Using the C-SPAN Archives / edited by Robert X. Browning. - Purdue University Press, 2017. – Режим доступа: https://www-jstor-org.ezproxy.ranepa.ru:2443/stable/j.ctt1wf4dqz
7. Winefield T. A History of the Psychology Schools at Adelaide's Universities / Tony Winefield, Ted Nettelbeck. - University of Adelaide Press, 2016. – 218 p. – Режим доступа: https://www-jstor-org.ezproxy.ranepa.ru:2443/stable/10.20851/j.ctt1sq5wsc
8. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы [Электронный ресурс]/ Л.Г. Дикая [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Пер Сэ, 2007.— 624 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/7431.html.— ЭБС «IPRbooks»
9. Социально-психологические аспекты формирования культуры самообучающейся организации / А. Я. Николаев [и др.] // Вопросы психологии. - 2014. - № 6. - С. 44-52.

6.3. Нормативные правовые документы

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года.(Утв. распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. N 2227-р).

6.4. Интернет-ресурсы

1. Центральная библиотека образовательных ресурсов. Режим доступа: http://www.edulib.ru/
2. Сводный каталог электронных библиотек. Режим доступа: http://www.lib.msu.ru/journal/Unilib/main.htm
3. Базы данных ИНИОН. Режим доступа: http://www.inion.ru/product/db.htm
4. Библиотека образовательного портала «Экономика, социология, менеджмент». Режим доступа: http://ecsocman.edu.ru/
5. Библиотека федерального портала «Российское образование». Режим доступа: http://www.edu.ru/
6. Библиотека учебной и научной литературы русского гуманитарного интернет университета. Режим доступа: http://www.i-u.ru/biblio/default.aspx
7. Крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн научных статей и публикаций. Режим доступа: http://elibrary.ru/
8. Федеральный образовательный портал. Режим доступа: http://www.edu.ru/
9. Сайт по психологии: предлагает описание психологических тестов, тестирование он-лайн, тренинги, упражнения, статьи, советы психологов. Режим доступа: http://azps.ru

6.5. Иные источники

1. Строганова, Т. Психофизиология индивидуальных различий в младенчестве: современное состояние проблемы / Т. Строганова, Е. Орехова // Вопросы психологии. - 1998.-N 1. - С. 128-145.
2. Николаева Е. И. Психофизиология. Психологическая физиология с основами физиологической психологии : учебник для вузов: Рекомендовано М-вом образования РФ... / Николаева, Елена Ивановна ; Сиб. независимый ин-т. - М. : ПЕР СЭ : Логос, 2003. - 543 с.
3. Психофизиология : учебник для студентов вузов. Рекомендовано М-вом образования РФ / Под ред. Александрова Ю.И. - 3-е изд., доп. и перераб. - СПб. и др. : Питер, 2004. - 463 с.
4. Безденежных Б.Н. Психофизиология [Электронный ресурс] : учебное пособие / Б.Н. Безденежных. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 207 c. — 978-5-374-00213-3. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10807.html
5. Вартанян И.А. Психофизиология и высшая нервная деятельность [Электронный ресурс] : словарь-справочник. Учебное пособие / И.А. Вартанян. — Электрон. текстовые данные. — СПб. : Институт специальной педагогики и психологии, 2006. — 60 c. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/29993.html

6. Современная психология. Состояние и перспективы исследований. Часть 2. Общая и социальная психология, психология личности и психофизиология, экономическая, организационная и политическая психология [Электронный ресурс] : материалы юбилейной научной конференции ИП РАН, 28-29 января 2002 г / К.А. Абульханова [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Институт психологии РАН, 2002. — 363 c. — 5-9270-0023-1. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48274.html

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

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий контактной работы, лекционного и семинарского типа, лабораторной работы, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSB 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: http://lib.ranepa.ru/; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: http://grebennikon.ru/; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: http://e.lanbook.com; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: http://www.biblio-online.ru/

- 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

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.11 Основные кадровые технологии
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Д.э.н.., профессор
кафедры экономики и менеджмента Лаврентьева И.В.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Основные кадровые технологии»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ по направлению подготовки высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Основные кадровые технологии»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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…….7

3. Содержание и структура дисциплины……..7

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……...12

5.Методические материалы по освоению дисциплины ……...29

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет…….30

6.1. Основная литература……..30

6.2.Дополнительная литература……...31

6.3.Нормативные правовые документы и иная правовая информация ……...31

6.4. Интернет-ресурсы……..31

6.5. Иные источники…….32

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……32

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

1.1. Дисциплина **Б1.В.11 Основные кадровые технологии** обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс ОС - 1	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ПКс ОС – 1.2.	способен выбирать и реализовывать кадровые технологии для управления персоналом в соответствии с принятой стратегией

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

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента 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; B/02.5 Отбор и оценка кандидатов	ПКс ОС – 1.2.	на уровне **знаний**: • формировать знание о содержании процесса управления кадровыми технологиями, его основных принципах ; • понимать методики и технологии набора, найма, адаптации, оценки, аттестации и высвобождения персонала; • понимать основы профессионального развития персонала; • понимать процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в организации; • на уровне умений; • понимание современных тенденций и новых кадровых технологий в функционирования организации как социальной системы; • понимать основы социализации, профориентации и профессионализации персонала; • понимать процессы групповой динамики в коллективе работников; • понимать основы профессионального развития персонала, а также виды, формы и методы обучения персонала; на уровне **умений**: • вести документационное сопровождение и учет кадровых технологий найма, адаптации, развития, оценки, высвобождения персонала; • проектировать эффективные системы кадровых технологий; • уметь адаптировать и совершенствовать кадровые технологии под изменения внутренней и внешней среды организации; • совершенствовать кадровые технологии с учетом современных требований; • распределять полномочий в организации кадровых технологий; • проводить диагностику состояния кадровых технологий условиям внешней и внутренней среды • разрабатывать и реализовывать мероприятия по программам профориентации и профессионального развития персонала; • организовывать групповую работу; • разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой. на уровне **навыков**: • применять традиционные и современные методы кадровых технологий; • составлять план мероприятий с учетом распределения обязанностей;

		• разрабатывать адаптивные кадровые технологии с учетом особенностей внутренней и внешней среды организации; разрабатывать управленческие решения на основе современных кадровых технологий • разрабатывать комплексные программы и планы применения кадровых технологий; • обосновывать эффективность применения кадровых технологий с учетом целей деятельности организации; • анализировать практику применения кадровых технологий в организации с целью корректировки;

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 4 з.е., *144 академических часов. 108 астрономических часов*

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

- ✓ очная форма обучения – 180 часов, в том числе:
- – лекционные занятия – 32 часа;
- – практические занятия – 32 часа;
- – консультация – 2 часа;
- – самостоятельная работа студентов – 78 часов;
- – контроль – 36 часов;
- ✓ очно-заочная форма обучения – 180 часов, в том числе:
- – лекционные занятия – 8 часов;
- – практические занятия – 24 часа;
- – консультация -2 часа
- – самостоятельная работа студентов – 110 часов;
- – контроль – 36 часов.

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Б1.0.37 Основные кадровые технологии: ; очная форма – 3 курс, 5 семестр; очно-заочная форма – 3 курс, 6семестр;

– дисциплина *реализуется после изучения следующих дисциплин:*

Б1.О.17 Введение в профессию (1 курс)

Б1.0.16 Основы теории управления (2 курс)

Б1.О.21 Основы управления персоналом (2 семестр)

Б1.О.35 Организационное поведение (2 курс)

Б1.О.29 Управление человеческими ресурсами (4 семестр)

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

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.							Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	К	Контроль		
Тема 1.	Сущность кадровых технологий в системе управления персоналом	20	2		2		4	12	О
Тема 2	Современные кадровые технологии в системе управления персоналом	22	4		4		4	12	Д

Тема 3	Анализ работы и технологии отбора и найма и персонала.	20	4		4		4	8	ПЗ,ДС
Тема 4	Профориентация и трудовая адаптация персонала.	18	4		2		4	8	РК
Тема 5	Основные виды оценки персонала	20	4		4		*4*	*8*	О
Тема 6	Методы проведения аттестации персонала	20	4		4		*4*	*8*	Т
Тема 7	Профессиональное развитие и обучение персонала	20	2		4		*4*	*8*	Д
Тема 8	Формирование кадрового резерва в организации	18	4		4		*4*	*6*	РК
Тема 9	Технологии высвобождения персонала	20	4		4		*4*	*8*	
Промежуточная аттестация		**2**							экзамен
Всего:		**180**	**32**		**32**	**2**	**36**	**78**	

** – формы текущего контроля успеваемости (опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), разбор кейсов (РК), дискуссия (Дс)*

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем и/или разделов**	**Всего**	**Объем дисциплины (модуля), час.**					**СР**	**Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации****
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л/ ДОТ	**ЛР/ ДОТ**	**ПЗ/ ДОТ**	**Консультация**	**Контроль**		
Тема 1	Сущность кадровых технологий в системе управления персоналом	20	2				4	14	О
Тема 2	Современные кадровые технологии в системе управления персоналом	26	2		6		4	14	Д
Тема 3	Анализ работы и	24	2		4		4	14	ПЗ,ДС

	технологии отбора и найма и персонала.								
Тема 4	Профориентация и трудовая адаптация персонала.	22	2		2		4	14	РК
Тема 5	Основные виды оценки персонала.	18			2		4	12	О
Тема 6	Методы проведения аттестации персонала	16			2		4	10	Т
Тема 7.	Профессиональное развитие и обучение персонала	16			2		4	10	Д
Тема 8.	Формирование кадрового резерва в организации.	16			2		4	10	РК
Тема 9.	Технологии высвобождения персонала	20			4		4	12	
Промежуточная аттестация		2							Экзамен
Всего:		180	8		24	2	36	110	

** – формы текущего контроля успеваемости (опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), разбор кейсов (РК), дискуссия (Дс)*

Содержание дисциплины

Тема 1. Сущность кадровых технологий в системе управления персоналом

Понятие кадровых технологий. Отличие и сходство кадровых технологий от других типов технологий . Причины введения кадровых технологий в системе управления персоналом. Место кадровых технологий в системе управления персоналом. Системный и процессно – ориентированный подход как инструмент использования кадровых технологий. Функции кадровых служб и структурных подразделений по вопросам управления персоналом , связанные с использованием кадровых технологий (технологий кадровой работы). Функциональное обеспечение кадровых технологий. Кадровое обеспечение кадровых технологий. Нормативно-правовое обеспечение кадровых технологий. Законодательно-правовое обеспечение кадровых технологий. Информационно-аналитическое обеспечение кадровых технологий.

Тема 2**. Современные кадровые технологии в системе управления персоналом**

Адаптация системы управления персоналом турбулентным условиям внешней среды. Заемный персонал Основные формы использования временного персонала (лизинг, аутстаффинг, аутсорсинг персонала). Механизмы функционирования временного персонала и организаций. Взаимоотношения сторон при лизинге и аутстаффинге персонала. Проблемы использования временного персонала в России. Тенденции развития форм временного персонала. Аутстаффинг и аутсорсинг персонала.

Общие и отличие в технологиях скрининга, рекрутинга, и хэд-хантинга. Содержание и особенности основных этапов подбора кандидата. Общее и различие впонятиях хэд– хантинг и

высококачественный поиск. Технология хэд-хантинга. Принципы и этика высококачественного рекрутинга. Защита персонала от хедхантеров. Недостатки при подборе высококвалифицированного персонала.

Сущность фрилансинга. Краудсорсинг персонала. Аутплейсмент персонала. Аутплейсмент как недирективный метод увольнения персонала. Сущность, основные направления и принципы аутплейсмента

Тема 3. Анализ работы и технологии отбора и найма и персонала.Метод компетенций и профиль должности. Профессиональный стандарт по подготовке специалиста по управлению персоналом. Понятие компетенций. Виды и модели компетенций. Ключевые бизнес-компетенции и персональные, их отличия. Анализ работы. Ключевые принципы построения компетенций. Ключевые шаги в создании модели компетенций. Разработка специальной модели. Формирование профиля кандидата на основе стратегических и текущих целей организации. Системы управления эффективностью работы (pms) на основе компетенций. Профессионально важные качества HR-а

Тема 4. Профориентация и трудовая адаптация персонала.
Понятие трудовой адаптации, первичная и вторичная адаптация. Виды трудовой адаптации в коллективе: активная, пассивная, конфликтная. Функции адаптации. Структура трудовой адаптации: психофизиологический, социально-психологический и профессиональный аспекты. Основные формы профориентационной работы. Объективные и субъективные показатели эффективности адаптации работника на предприятии. Личностные и производственные факторы трудовой адаптации. Пути оптимизации трудовой адаптации. Измерение, регулирование и контроль в системе управления трудовой адаптацией молодых работников
Тема 5. **Основные виды оценки персонала.**
Инструментарий и процедура оценки персонала. Ассесмент – центр. Понятие оценки персонала. Цели, задачи оценки персонала. Методы оценки персонала. Понятие деловой оценки. Необходимость оценки персонала как инструмента подбора. Периодичность проведения деловой оценки. Цели деловой оценки персонала. 12 Организационная подготовка проведения деловой оценки. Типичные ошибки, допускаемые при проведении оценки. Основные методы снижения субъективности и неполноты оценки. Объекты и субъекты деловой оценки. Документационное и информационное обеспечение процесса деловой оценки. Масштаб оценки кадров. Шкалирование. Шкалы с ценой деления. Номинальные, номерные и графические шкалы. Ранжирование и распределение результатов оценки. Подбор систем оценки персонала. Процедура оценки персонала. Подготовка и проведение оценки. Место и субъекты оценки. Периодичность оценки и ее технология. Технология «Центр оценки персонала» (Ассесмент-центр). Организационные основы и этапы реализации ассесмента.
Тема 6. Методы проведения аттестации персонала.
Сущность аттестации персонала. Основные цели и задачи проведения аттестации. Показатели, оцениваемые при аттестации сотрудников организации. Содержание этапов проведения аттестации: подготовительный этап, оценка персонала, аттестация, заключительный этап. Методы аттестации персонала: методы описательного характера, комбинированные методы, псевдоколичественные методы оценки. Формы бланков, применяемых при проведении аттестации работников организации.
Тема 7. Профессиональное развитие и обучение персонала
Развитие персонала как капиталовложение. Основные методы профессионального развития: профессиональное обучение, развитие карьеры, образование. Виды профессионального обучения: обучение на рабочем месте и внепроизводства. Саморазвитие и планирование карьеры. Место и роль управления карьеройв развитии персонала Принципы, методы, формы и виды обучения. Классификация форм повышения квалификации, их взаимосвязь. Содержание форм обучения: на рабочем месте, вне рабочего места, около рабочего места. Методы обучения на рабочем месте и вне рабочего места, их преимущества и недостатки. Наставничество. Коучинг. Менторство. Самообучающаяся организация
Тема 8. Формирование кадрового резерва в организации.
Сущность управления кадровым резервом. Планирование резерва руководителей. Анализ состава руководителей и его динамики. Два подхода к формированию состава руководителей. Виды резерва. Планирование численности резерва. Условия, причины и источники формирования кадрового резерва. Программа подготовки резерва. Стажировка в должности как один из методов подготовки резерва. Проблема определения критериев отбора и подготовки. Этапы формирования кадрового резерва. Тема 9. П
Тема 9. Технологии высвобождения персонала. Основание и порядок увольнения персонала. Причины увольнения сотрудников (увольнения по инициативе администрации, увольнения по инициативе работника.) Основные проблемы, возникающие при увольнении работника. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора Формы и методы работы с высвобождаемым персоналом. Недирективные методы увольнения персонала. Практика увольнения в личных планах работника в их карьерном росте. Зарубежный и российский опыт.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины **Б1.0.37 Основные кадровые технологии** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.Сущность кадровых технологий в системе управления персоналом	Опрос
Тема 2. Современные кадровые технологии в системе управления персоналом	Доклад
Тема 3. Анализ работы и технологии отбора и найма и персонала.	Письменные задания, дискуссия
Тема 4. Профориентация и трудовая адаптация персонала.	Разбор кейса
Тема 5. Основные виды оценки персонала	Опрос
Тема 6. Методы проведения аттестации персонала	Тестирование
Тема 7. Профессиональное развитие и обучение персонала	Доклад
Тема 8. Формирование кадрового резерва в организации.	Тестирование
Тема 9. Технологии высвобождения персонала	Кейс

Форма промежуточной аттестации – экзамен и защита курсовой работы (очная и очно-заочная форма обучения). Экзамен проводится в устной форме (ответы на вопросы) и в форме компьютерного тестирования.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1. Тема 1. Сущность кадровых технологий в системе управления персоналом
Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Обоснование необходимости формализации деятельности по управлению персоналом
2. Отличие и сходство кадровых технологий от других типов технологий .
3. Место кадровых служб в организации и проведении специальных кадвых технологий.
4. Функциональное обеспечение кадровых технологий.
5. Кадровое обеспечение кадровых технологий.
6. Нормативно- правовое обеспечение кадровых технологий.
7. Законодательно-правовое обеспечение кадровых технологий.
8. Информационно-аналитическое обеспечение кадровых технологий.

Тема 2. Современные кадровые технологии в системе управления персоналом
Типовые доклады к теме:

1. Аутсорсинг персонала
2. Аутстафинг и лизинг персонала
3. Рекрутменг и хентхантинг персонала
4. Крааудсорсинг персонала
5. Аутстафинг персонала организации

Тема 3. Анализ работы и технологии отбора и найма и персонала.

1. Проведение анализа структуры профессионального стандарта для подготовки специалиста по управлению персоналом. Режим доступа https://rark-kazan.ru/files/docs/ps_spup_na_24_09_15_mintrud.pdf Предоставление письменного отчета по структуре и содержанию стандарта. Использование профстандарта для технологии найма и отбора персонала.
2. Анализ нового перечня профессий по атласу новых профессий «Атлас новых профессий 3.0 под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. – М.: - Интеллектуальная Литература .- 2020, 456с.
3. https://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas.pdf . Подготовиться к дискуссии по вопросам: Установите причины устаревания профессий. Какие новые специалисты потребуются в отраслях экономики будущего? Какова роль информатизации и роботизации в новом веке и рождении новых профессий? Какими знаниями, навыками , умениями нужно обладать, чтобы стать востребованным специалистом? Представьте собственную траекторию развития и свое место в наступающем мире.

Тема 4. Профориентация и трудовая адаптация персонала.

Кейс «Адаптация нового работника»

Режим доступа https://youtu.be/TMQS8wru9bk

Найдите типичные ошибки при проведении адаптации новичка и предложите свою программу адаптации для молодых специалистов

Тема 5. Основные виды оценки персонала

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

Что относится к типовым критериям оценки эффективности сотрудника? Перечислите типовые методики оценки сотрудника, позволяющие увидеть их знания , навыки, умения. В чем суть системного подхода к оценке персонала? Каковы последствия непрофессиональной оценки персонала? Как достичь лучшего результата при оценке? Что входит в комплекс инструментов оценки? Как оценить эффективность процедуры оценки?

Тема 6. Методы проведения аттестации персонала.

Типовое тестовое задание:

1. Что в списке ниже не относится к критериям оценки персонала?

А. Общеорганизационные и специализированные

Б. Универсальные и методические

В. Объективные и субъективные

Г. Интегральные и простые

Д. Количественные и качественные

2. Что происходит в ходе аттестационного собеседования?

А. Обсуждение результатов работы за истекший период

Б. Дается оценка этой работы как руководителем, так и самим сотрудником

В. Утверждается план работы (профессионального роста) сотрудника на следующий год и на перспективу.

Г. Постановка системы оценки персонала в компании

3. Назовите факторы, которые отличают хорошего сотрудника от плохого

А. факторы основанные на результатах работы

Б. профессиональные факторы

В. информационные факторы
Г. личностные факторы

4. Как называется документ, описывающий цели аттестации и принципы ее проведения, соответствие аттестации общим принципам кадровой политики компании?

А. Положение об аттестации
Б. Правила внутреннего трудового распорядка
В. Должностная инструкция
Г. Специализация рабочего места

5. Кто назначается председателем комиссии по подготовке аттестации?

А. Менеджер по персоналу
Б. Любой штатный сотрудник
В. Заместитель директора
Г. Инженер по охране труда

6. Что в первую очередь определяет аттестационная комиссия?

А. Определение формы оценки
Б. Подготовка бланков аттестации
В. Какие категории персонала выделяются в компании, для оценки деятельности которых нужны различные системы оценки
Г. Разработка критериев оценки персонала

7. Для чего нужна привязка заработной платы к результатам аттестации?

А. Для стимула более эффективно работать
Б. Для легкого способа расчета работников
В. Для отчетности бухгалтерии
Г. Для документооборота

Тема 7. Профессиональное развитие и обучение персонала
Типовые доклады:

1. Модели обучения в организации
2. Наставничество и обучение на рабочем месте
3. Коучинг, нставничество, менторство
4. Организация дистанционного обучения сотрудников организации
5. Самообучающаяся организация
6. Оценка эффктивности обучения

Тема 8. Формирование кадрового резерва в организации
Типовые тестовые задания:

1. Вставьте нужный термин . **….** - это руководители, работники организации, которые обладают способностями к управленческой деятельности, а также это и молодые специалитсы с высоким потенциалом, отобранные на основе определенных требований организации и претендующих на руководящие должности при появлении соответствующих вакансий?

А. Резерв
Б. Движение
В. Адаптация
Г. Отбор

2. Что из нижеперечисленного не учитывается при принятии решения о зачислении кандидата в резерв?

А. Итоги производственной деятельности
Б. Выводы последней аттестации
В. Отзывы из учебного заведения, где учился кандидат
Г. Результаты изучения личного дела, психологического тестирования

3. Какие существуют методы подбора в резерв?

А. Интегральные, простые, качественные
Б. Социально- психологические, практические, учебные
В. Законодательные, административные, местные
Г. Документальные, адаптационные, методические

4. К типологии чего относится типология «по времени назначения»?
А. Ротации
Б. Оценки
В. Адаптации
Г. Резерва

5. Какой первый этап работы с резервом?
А. Определение потребность в резерве
Б. Формирование и составление списка резервов
В. Поиск резервистов
Г. Подготовка кандидатов

6. Обобщение независимых экспертных мнений, изучение личных документов работника, получение произвольных устных и письменных характеристик и т.д. – к какому этапу работы с резервом относятся данные методы?
А. Потребность в резерве
Б. Формирование и составление списка резервов
В. Поиск резервистов
Г. Подготовка кандидатов

Тема 9. Технологии высвобождения персонала

Кейс

Перейдите по ссылке https://youtu.be/UwrjsYbOumg на кейс «Увольнение ценного сотрудника» . После просмотра ответьте на следующие вопросы:

- Какие шибки при собеседовании допускает руководитель?
- Оцените действия увольняемого ценного IT-сотрудника
- Насколько, на Ваш взгляд, реальны шансы, о которых говорит менеджер по персоналу, оставить этого ценного сотрудника в компании? Аргументируйте свою точку зрения

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс ОС - 1	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ПКс ОС – 1.2.	способен выбирать и реализовывать кадровые технологии для управления персоналом в соответствии с принятой стратегией

Компонент компетенции –	Индикатор оценивания	Критерий оценивания

способен выбирать и реализовывать кадровые технологии для управления персоналом в соответствии с принятой стратегией	Демонстрирует владение кадровыми технологиями для управления персоналом в соответствии с принятой стратегией	знает теоретически основы приема, увольнения, перемещения, перевода на другую работу персонала в организации; знает порядок и алгоритмы перемещения работника в организации; знает теоретические основы применения современных технологий в части приема, увольнения, перемещения персонала; умеет разработать план мероприятий по улучшению кадровых технологий в системе управления персоналом; умеет анализировать отклонение от нормы течение процессов приема, перемещения, перевода, увольнения персонала; владеет навыком диагностики состояния процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в организации; владеет навыками корректировки процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала, реализуемых в системе управления персоналом; знает теоретические основы социализации, профориентации и профессионального развития персонала; способен эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; владеет процедурами социализации, профориентации и профессионального развития персонала

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена – устного ответа на вопросы билета и тестирования, защиты курсовой работы.

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Кадровые технологии, как составляющие кадровой политики организации: сущность, цели, задачи.
2. Целеполагание в обеспечение системы управления персоналом взаимосвязь с кадровыми технологиями.
3. Процессно-ориентированный подход в реализации кадровых технологий.
4. Функция планирования в обеспечении реализации кадровых технологий.
5. Обзор классификаций кадровых технологий.
6. Диагностика системы кадровых технологий
7. Сущность функции организации в обеспечении кадровых технологий.
8. Место кадровых технологий в системе управления персоналом.
9. Сущность кадровой технологии, анализ проблемы.

10. Основные принципы реализации кадровых технологий в кадровой политике организации.
11. Методы и результаты анализа работы.
12. Использование профессионального стандарта в реализации кадровых технологий.
13. Сущность рекрутинга и отбора персонала.
14. Современные кадровые технологии: сущность фрилансинга.
15. Процедура найма и отбора персонала.
16. Методология управления профессиональным развитием и обучением работника.
17. Модель самообучающейся организации
18. Кадровая технология «Адаптация персонала».
19. Функция контроля в обеспечении реализации кадровых технологий.
20. Сущность современных кадровых технологий – аутстафинг, аутсорсинг, лизинг.
21. Кадровое обеспечение в реализации кадровых технологий.
22. Реализация кадровой технологии «Мотивация персонала».
23. Нормативно-документальное обеспечение реализации кадровых технологий.
24. Аутплейсмент персонала- понятие, сущность, перспективы применения в системе управления персоналом.
25. Законодательно-правовое обеспечение реализации кадровых технологий.
26. Digital-HR в реализации кадровых технологий.
27. Сущность кадовой технологии «Краудсорсинг персонала
28. Кадровая технология «Деловая оценка персонала».
29. Использование краудсорсинга в реализации кадровых технологий.
30. Аттестация и Assessment – общее и особенное.
31. Информационно-аналитическое обеспечение кадровой технологии «Адаптация персонала».
32. Компетентностный подход в деловой оценке персонала.
33. Кадровая технология «Ротация кадров».
34. Кадровая технология «Карьера персонала»- сущность и процедура организации.
35. Построение матрицы персонала в реализации кадровой технологии «Деловая оценка».
36. Потребность и особенности организации кадровой технологии «Резерв кадров».
37. Бюджетирование кадровой технологии «Деловая оценка».
38. Кадровая технология «Высвобождение персонала».
39. Экономические методы в реализации кадровых технологий.
40. Административно-организационные методы в реализации кадровых технологий.
41. Диагностика состояния кадровых технологий в системе управления персоналом.
42. «Управление организационным стрессом»- сущность и способы реализации.
43. Социально-психологические методы в реализации кадровых технологий.
44. Оценка социально-экономической эффективности «Функционирование кадровых технологий в системе управления персоналом».
45. Технологии и механизмы регулирования износа рабочей силы персонала.
46. Оценка эффективности реализации кадровых технологий

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 (% правильных ответов)	**Оценка**
<55	неудовлетворительно
55-69	удовлетворительно
70-84	хорошо
85-100	отлично

Методические указания к написанию курсовой работы по дисциплине Б1.0.37 «Основные кадровые технологии»

1. Выполнение курсовой работы является неотъемлемой частью изучения дисциплины «Основные кадровые технологии». Основная цель курсовой работы – углубление теоретических знаний и формирование практических умений и навыков, касающихся анализа результатов функционирования основных кадровых технологий в системе управления персоналом. Курсовая работа носит исследовательский характер и должна являться результатом самостоятельной творческой работы обучающегося, содержать выводы и конкретные предложения. Обязательным требованием к написанию курсовой работы является привлечение информации из специальной литературы (монографии, статьи, авторефераты и др.), изучение нормативно-правовой базы по исследуемой тематике, отечественного и зарубежного опыта.

Необходимым условием аргументированного освещения выбранной обучающимся темы работы является использование фактического материала, отражающего практику использования кадровых технологий в рамках конкретных организаций и предприятий. Также

рекомендуется использовать текущую статистическую информацию из периодических изданий и информационных сборников. Отсутствие в курсовой работе фактического материала является существенным недостатком, предполагающим невозможность получения положительной оценки за работу. Написание курсовой работы является неотъемлемой частью формирования знаний, умений и владений по освоению компетенций по направлению подготовки Управление персоналом».

Этапы выполнения курсовой работы

№ этапа	Содержание этапа
1.	Обоснование актуальности темы, практической значимости. Определение объекта и предмета курсовой работы, постановка цели и задач
2.	Теоретическая часть. Эта часть содержит исторические, теоретические и методические аспекты исследуемой проблемы. В ней содержится обзор используемых источников информации по теме работы, описание объекта и предмета исследования, различные теоретические концепции, принятые понятия и их классификации, а также своя аргументированная позиция по данному вопросу. В этой главе могут найти место статистические данные, построенные в научные таблицы и графики.
3.	Расчетно-аналитическая часть содержит: -анализ конкретного материала по избранной теме (на примере конкретной организации) желательно за период не менее трех лет; -характеристику управленческой и экономической деятельности предприятия(организации) -информацию по проведенному кадровому аудиту персонала организации и состояния системы управления персоналом в целом; -описание выявленных закономерностей, проблемных зон и тенденций развития объекта и предмета исследования; В ходе анализа используются аналитические таблицы, расчеты, формулы, схемы, диаграммы и графики
4.	Представление результатов (рассматриваются и обосновываются направления решения выявленных проблем, предлагаются пути решения исследуемой (разрабатываемой) проблемы; конкретные практические рекомендации и мероприятия по совершенствованию исследуемых (разрабатываемых) явлений и процессов). Проводится оценка социально-экономической эффективности принятых решений (на примере конкретной организации, отрасли, региона, страны)

2. ЭТАПЫ РАБОТЫ И ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К КУРСОВОЙ РАБОТЕ ПО дисциплина Б1.0.37 Основные кадровые технологии

Выбор темы курсовой работы.

Перечень примерных тем курсовых работ разрабатывается преподавателем кафедры в соответствие с утвержденным учебным планом и содержанием рабочей программы дисциплины. В течение первого месяца с начала того семестра, в рамках которого выполняется курсовая работа, обучающийся должен самостоятельно или с помощью преподавателя,

закрепленного кафедрой в качестве научного руководителя, выбрать из списка, предложенного кафедрой (см. Приложение №1), тему для своей будущей курсовой работы. В отдельных случаях обучающийся может выбрать для своей курсовой работы тему, которая не вошла в утвержденную кафедрой тематику, но отражает его приверженность определенному направлению научных поисков. В этом случае обучающийся может предложить свою формулировку темы курсовой работы, но она обязательно должна быть согласована с научным руководителем. В качестве объекта исследования может быть выбрано любое предприятие Экономическая управленческая отчетность коммерческого предприятия может быть взята в средствах массовой информации (Интернет) или на любом коммерческом предприятии города или региона. Выбор конкретного предприятия обосновывается необходимостью наличия отчета об экономических и управленческих результатах минимум за три года. Кроме того, должна быть представлена общая информация о предприятии: охарактеризована организационно-правовая форма, описаны виды деятельности, проведен SWOT и PEST анализы и т.д. Отдельно должен быть представлен анализ существующей системы управления персоналом в организации и проведен кадровый аудит. Данная информация и само предприятие как объект исследования должны быть согласованы с преподавателем.

Внутри одной группы обучающихся не разрешается выбор одинаковой темы двумя и более обучающимися.

Структура и содержание курсовой работы.

Курсовая работа должна быть оформлена согласно требованиям ГОСТа. Ориентировочный объем работы (без приложений), как правило, должен составлять 40 – 55 страниц машинописного текста, отпечатанного через полуторный интервал (шрифт соответственно14 pt).

Курсовую работу выполняют на хорошо прошитых стандартных листах формата А4. Поля составляют: верхнее, нижнее, правое - 20 мм; левое – 25 мм. (или левое – 30мм, правое - 10мм, верхнее и нижнее по 20мм). Страницы (листы) должны быть пронумерованы снизу (по центру или справа). На титульном листе и содержании номер страницы не ставят.

Курсовая работа должна включать следующие части:

Титульный лист

Содержание (с указанием номеров страниц, желательно в автоматическом режиме);

Введение;

Глава 1. Теоретическая часть;

Глава 2. Практическая (расчетная) часть;

Глава 3. Разработка рекомендаций и мероприятий с обоснованием социально-экономической эффективности

Заключение (выводы, предложения, прогнозы)

Список использованной литературы;

Приложения.

Титульный лист содержит следующие сведения:

1. Наименование образовательного учреждения;
2. Наименование кафедры;
3. Вид работы (Курсовая работа);
4. Наименование дисциплины;
5. Название работы («Тема»);
6. Фамилия и инициалы обучающегося;
7. Направление обучения
8. Группа, в которой учится обучающийся;
9. Место и год выполнения работы.

Текст курсовой работы должен быть логичным и связным, без грамматических, орфографических и стилистических ошибок. Основная часть работы включает главы и пункты

в соответствии с логической структурой изложения. Название главы не должно дублировать название темы, а название пунктов - названия глав. Формулировки должны быть лаконичны и отражать суть главы (пункта). Главы работы должны быть сбалансированы по объему в зависимости от тематики выбранного исследования. Нецелесообразно делать разделы излишне громоздкими или маленькими. Каждую главу начинают с нового листа, называют в соответствии с содержанием. Названия глав и их перечень в содержании должны соответствовать друг другу. Введение содержит актуальность выбранной темы, цели и задачи работы. Определяются объект и предмет курсовой работы. Актуальность обосновывает необходимость проведения данного исследования исходя из условий современного развития общества, экономики и бизнеса. Цель должна быть созвучна с темой исследования. После формулировки цели – несколько задач, конкретизирующих и 2каскадирцющих» ее. Далее указываются теоретические и практические основы написания работы. Объем введения не должен превышать 3-х страниц машинописного текста.

Основная часть курсовой работы должна содержать, как правило, три главы.

Первая глава содержит исторические, теоретические и методические аспекты исследуемой проблемы. В ней содержится обзор используемых источников информации по теме работы, описание объекта и предмета исследования, различные теоретические концепции, принятые понятия и их классификации, а также своя аргументированная позиция по данному вопросу. В этой главе могут найти место статистические данные, построенные в научные таблицы и графики.

Вторая глава посвящена анализу практического материала. В ней содержится:

- -анализ конкретного материала по избранной теме (на примере конкретной организации) желательно за период не менее трех лет;
- -характеристику управленческой и экономической деятельности предприятия (организации);
- -информацию по проведенному кадровому аудиту персонала организации и состояния системы управления персоналом в целом;
- -описание выявленных закономерностей, проблемных зон и тенденций развития объекта и предмета исследования.

В ходе анализа используются аналитические таблицы, расчеты, формулы, схемы, диаграммы и графики.

В третьей главе рассматриваются и обосновываются направления решения выявленных проблем, предлагаются пути решения исследуемой (разрабатываемой) проблемы, а также конкретные практические рекомендации и предложения по совершенствованию исследуемых (разрабатываемых) явлений и процессов в применении кадровых технологий. Проводится оценка социально-экономической эффективности принятых решений (на примере конкретной организации, отрасли, региона, страны).

Каждая из глав в рамках основной части курсовой работы в обязательном порядке должна содержать в себе несколько пунктов, отражающих различные аспекты проблематики, рассматриваемой в главе. При этом выделять в пунктах подпункты не следует. По итогам каждой главы должны быть сформулированы краткие выводы (3-5 предложений), отражающие основные результаты исследования, полученные в данной главе и кратко характеризующие ее содержание.

Завершающей частью курсовой работы является **заключение**, которое содержит выводы и предложения из всех глав работы с их кратким обоснованием в соответствие с поставленной целью и задачами, раскрывает значимость полученных результатов. При этом выводы не могут подменяться механическим повторением выводов по отдельным главам.

Список использованных источников должен содержать сведения об источниках, которые использовались при написании курсовой работы (не менее 25-35 наименований). Ссылки на литературу оформляются сносками . Источники приводятся в следующем порядке:

1) нормативные акты (в порядке убывания юридической силы с указанием официального издания в редакции последнего изменяющего акта);

2) монографии, учебники, учебные пособия (в алфавитном порядке); авторефераты диссертаций (в алфавитном порядке);

3) научные статьи (в алфавитном порядке) с указанием номеров периодических изданий и номеров страниц;

4) интернет-источники с расшифровкой и указанием режима доступа. Не допускается в списке литературы указание названия периодического издания без фамилии автора и названия статьи в этом издании. Пример библиографического описания можно посмотреть на сайтах: http://www.internet-law.ru/gosts/gost/1560/ http://www.eltech.ru/assets/files/GOST_7.1-2003_Prilozhenie.pdf

Приложения включают дополнительные справочные материалы, имеющие вспомогательное значение, например, копии документов, выдержки из отчетных материалов, статистические данные, схемы, таблицы, диаграммы, программы, положения, должностные инструкции, регламенты работы и т.п. Объем курсовой работы (без приложений) должен составлять 40-55 страниц машинописного текста, включая библиографию. Структурные элементы работы должны обеспечивать логичность и последовательность повествования. Отдельные главы и пункты работы должны быть связаны между собой. Теоретические аспекты рассматриваемой темы, изучаемые в первой главе работы, должны использоваться как база для анализа методических основ, рассматриваемых во второй главе; анализ практических данных, представляемый в третьей главе, должен быть основан на методике, описанной во второй главе; выводы и рекомендации автора должны быть основаны на результатах проведенного в работе анализа. Страницы в курсовой работе должны быть в обязательном порядке пронумерованы. Титульный лист и содержание не нумеруются. После титульного листа в обязательном порядке при сдаче курсовой работы включается справка на антиплагиат и рецензия преподавателя на курсовую работу. Справка на антиплагиат и рецензия не нумеруются. Нумерация начинается с третьей страницы – «Введения».

Работа выполняется единым шрифтом без курсива, полужирного шрифта и подчеркивания. Повествование должно идти от неопределенного лица. Не допускаются словосочетания «я проанализировал», «я считаю» и т.п., следует писать: «в результате анализа», «в ходе работы получены следующие результаты». Главы, как и введение с заключением, начинаются с новой страницы, пункты внутри главы располагаются по тексту, без разрыва страницы. Слово «выводы» в конце главы писать не следует, соответствующие предложения выделяются как последний абзац главы. Не допускается заканчивать пункт таблицей или рисунком без формулирования выводов по таблице или рисунку. Также недопустимо начинать пункт или главу с таблицы или рисунка. В любом случае таблица или рисунок должны сопровождаться выводами (два-три предложения).

Рисунки (диаграммы, графики) нумеруются по порядку в разрезе глав курсовой работы (например, Рис. 1.1, Рис. 1.2, …, Рис. 2.1, Рис. 2.2, …, Рис. 3.1, Рис. 3.2, …); номер и заголовок ставят после рисунка по середине; в тексте перед рисунком должна быть ссылка на него (например, см. рис. 1.1); после рисунка должны быть выводы по приведенным в нем данным. Рисунком считаются схемы, графики, гистограммы, диаграммы и т.п. Все практические данные, заимствованные рисунки, таблицы, формулы должны иметь непосредственную ссылку на источник.

Таблицы нумеруются по порядку в разрезе глав курсовой работы (например, Таблица 1.1, Таблица 1.2, …, Таблица 2.1, Таблица 2.2, …, Таблица 3.1, Таблица 3.2, …); номер ставят перед таблицей справа; заголовок (обязателен) – сверху по середине; в тексте перед таблицей должна быть ссылка на нее (например, см. табл. 1.1); после таблицы должны быть выводы по приведенным в ней данным.

После таблицы следует ее краткое описание и анализ. Не следует разрывать таблицу по тексту. Если это невозможно, разрыв таблицы продолжает предложение:

«Продолжение таблицы 2.1». У таблиц и рисунков – раздельная нумерация, то есть в работе может быть таблица с номером 2.1 и рисунок с номером 2.1. Если таблица или рисунок выносятся в приложение, то нумеруется только приложение, если их несколько. Если приложение в работе одно, то оно не нумеруется. Приложения нумеруются по порядку.

В таблицах обязательно указываются единицы измерения приводимых данных, и делается ссылка на их источник. Кроме того, в таблице указывается период времени, в рамках которого анализируются рассматриваемые данные. Единицы измерения (если разные у показателей, сведенных в таблице) могут быть вынесены в отдельный столбец, следующий за столбцом «Показатели». Для аккуратного и наглядного оформления табличных данных: - допустимо уменьшение шрифта - не менее 10; - межстрочный интервал – одинарный; - наличие единиц измерения.

Работа должна иметь сноски и/или ссылки. Сноски оформляются постранично (с указанием фамилии автора, названия статьи и всех выходных данных издания), ссылки - в квадратных скобках, например, [21, с. 153]. В этом случае квадратные скобки ставятся в конце приводимой цитаты. Первая цифра в скобках обозначает номер в списке литературы курсовой работы, вторая цифра указывает номер страницы в цитируемом издании. Обязательно наличие ссылок на все источники в списке литературы. Не принимается работа без сносок, ссылок, а также без таблиц и/или рисунков. Преподаватель (руководитель курсовой работы) вправе дополнить / установить свои требования для оформления и написания курсовой работы с учетом внутренних нормативных положений ЧФ РАНХиГС.

3.ПРОЦЕДУРА ЗАЩИТЫ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Готовая курсовая работа в установленные сроки сдается методисту в деканат. После установленной даты сдачи научный руководитель в течение 10 дней проверяет курсовую работу и составляет на нее предварительный отзыв. Срок сдачи курсовой работы и срок ее проверки могут быть установлены руководителем работы. Если представленная курсовая работа характеризуется серьезными недостатками, она не допускается к защите и возвращается на доработку. После доработки, при условии устранения существенных замечаний, курсовая работа подлежит защите. Если курсовая работа соответствует предъявляемым требованиям и серьезные замечания к ее содержанию отсутствуют, работа допускается к защите. Преподаватель (руководитель курсовой работы) вправе отразить в отзыве замечания к содержанию и оформлению работы (данная информация вносится в отзыв в произвольной форме). В случае наличия замечаний, обучающийся имеет возможность доработать курсовую работу, допущенную к защите, с целью устранения сформулированных недостатков и повышения предварительной оценки, в этом случае доработанная работа представляется на защиту. Нарушение сроков сдачи курсовой работы возможно только в случае болезни обучающегося при предоставлении подписанного медицинского заключения с печатью лечебного учреждения. Курсовая работа должна быть собственной работой обучающегося. Плагиат и воровство материала недопустимы ни в каких формах. Справка на антиплагиат работы с оригинальностью текста не менее 65% должна быть приложена к курсовой работе. Во избежание осложнений: (1) следует в всегда указывать источник заимствования информации и идей; (2) обучающейся обязан предоставить подробные ссылки в списке использованных источников. Обучающимся следует сохранять копии материалов, которые были включены в работу. Это будет доказательством их работы в случае споров. Утрата рабочих материалов, а также готовой работы – на ответственности обучающегося. Защита курсовой работы проходит устно, в установленные сроки. При защите курсовой работы предоставляется слово для доклада на 5-7 минут и демонстрационный материал в виде презентации. В течение этого времени кратко излагается актуальность и цель исследования, краткое содержание работы, даются ответы на замечания, сделанные в отзыве, а также на устные вопросы преподавателя. По итогам защиты (краткий доклад и ответы на вопросы) работа оценивается. Оценка курсовой работы складывается из оценки содержания, оформления работы и устной защиты, сформулированных

в ней положений, выводов и предложений. Если обучающийся дал исчерпывающие ответы на вопросы и замечания, содержащиеся в отзыве или на дополнительные вопросы преподавателя, то окончательная оценка курсовой работы может быть повышена по сравнению с предварительной оценкой текста курсовой работы. Но если в процессе защиты курсовой работы обучающийся показал слабые знания материала темы, использованных источников, то окончательная оценка может быть понижена по сравнению с первоначальной оценкой текста курсовой работы.

Критерии оценивая курсовой работы:

На оценку «отлично» оценивается работа, в которой показаны:

- глубокие теоретические знания темы, нормативно-правовой базы и законодательных органов;
- знание современной практики применения базовых и современных кадровых технологий в системе управления персоналом организации;
- умение обобщить практику работы по исследуемой кадровой технологии
- проанализировать данные статистики;
- умение выявить и поставить проблему, предложить пути её решения и обосновывать свою точку зрения;
- умение сформулировать и обосновать выводы и предложения по теме курсовой работы;
- умение логично и последовательно изложить материал с учётом норм делового русского языка и с использованием профессиональной терминологии;
- умение наглядно оформить работу с обязательными приложениями к ней (таблицами, графиками, диаграммами и т.д.).

На оценку «хорошо» оцениваются работы, в которых показаны:

- достаточные (в рамках учебной программы) теоретические знания темы, нормативно-правовой базы и законодательных актов;
- знание современной практики реализации основных кадровых технологий с небольшими погрешностями;
- проанализировать данные статистики с минимальными замечаниями;
- умение выявить проблему, написать пути её решения;
- умение сформулировать выводы и предложения к ней (таблицами, графиками, диаграммами и т.д.). • умение правильно изложить материал с учётом норм делового русского языка с использованием профессиональной терминологии
- умение наглядно (с небольшими замечаниями) оформить работу с обязательными приложениями к ней (таблицами, графиками, диаграммами и т.д.)

На оценку «удовлетворительно» оценивается работа, в которой показаны:

- знание теоретических основ темы;
- поверхностные знания практических основ применения кадровых технологий, кадрового аудита, анализа систем управления персоналом;
- недостаточное умение проанализировать и обобщить практический материал работы;
- недостаточное знание нормативно-правовой базы и законодательных актов;
- использованы неактуальные данные (частично),
- неправильное оформление работы.

На оценку «неудовлетворительно» оценивается работа, в которой:

- не раскрыта тема;
- нет последовательности и логичности в изложении как теоретического, так и практического материала;
- отсутствуют предложения по решению указанной работы;
- нет логического обоснования выводов и предложений по теме;
- в основном использованы неактуальные данные;
- отсутствуют приложения;

• оформление работы не соответствует предъявленным требованиям.

С оценкой «неудовлетворительно» работа возвращается. Две идентичные по содержанию работы оцениваются «неудовлетворительно».

Темы курсовых работ по дисциплине **Б1.0.37 Основные кадровые технологии**

1. Реализация технологии «Анализ работы» (на примере организации…..)
2. Традиционная технология отбора персонала.
3. Технология найма персонала
4. Digital HR в рекрутменге персонала организации
5. Кадровое планирование в организации и повышение его эффективности.
6. Современные методы отбора персонала
7. Технология сертификации персонала: российский и зарубежный опыт реализации.
8. Способы оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета
9. Повышение эффективности механизма отбора персонала.
10. Адаптация государственных и муниципальных служащих
11. Технологии стабилизации трудового коллектива
12. Бюджетирование затрат на персонал организации
13. Диагностика функционального обеспечения системы управления персонала
14. Диагностика ресурсного обеспечения системы управления персонала
15. Аттестация государственных и муниципальных служащих.
16. Аттестация персонала в коммерческих структурах
17. Организация деятельности Assesmtnt центра
18. Развитие персонала в системе государственной и муниципальной службы.
19. Кадровые технологии формирования и развития человеческого потенциала в организации.
20. Человеческий капитал организации формирование и развитие
21. Совершенствование системы мотивации персонала
22. Оценка эффективности и совершенствование системы стимулирования труда.
23. Мотивация талантливых сотрудников организации
24. Технологии управления конфликтами и стрессами в системе управления персоналом
25. Мотивация топ-менеджеров в бизнес-структурах
26. Организация системы оценки персонала в государственных организациях.
27. Организация системы оценки персонала бизнес-системах.
28. Геймификация и разработка корпоративных порталов
29. Особенности работы HR менеджеров в условиях развития цифровой цивилизации и стратегия развития
30. Использование digital-инструменария в системе стратегического управления персоналом
31. Skiillaz-технологии по автоматизации подбора и принятии решений в системе УП
32. Интернет-маркетинг и принципы работы HR в социальной сети (CRM, мессенджеры и др.)
33. Методология Agile коучинга в стратегическом управлении организации.
34. Оценка рисков и эффективности применения технологии Agile-коучинга
35. Исследование работоспособности персонала организации
36. Облачные технологии и управление удаленной командой
37. Теория и практика кадровой политики в организации
38. Профилактика конфликтов в кросскультурной среде
39. Методы поддержание комфортно-психологического климата в организации
40. Разработка Программы по созданию комфортных и безопасных условий труда
41. Разработка и внедрение корпоративных стандартов в области управления персоналом
42. Управление карьерой и кадровым резервом
43. Методы оценка эффективности действующей в организации системы найма персонала

44. Методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала
45. Современные системы оплаты труда (Система грейдов, система MBO, система KPI)
46. Методы анализа конкурентоспособности и эффективности политики оплаты труда в организации
47. Методы анализа морально-психологического климата в организации
48. Методы анализа состояния организационной культуры
49. Управление кадровой безопасностью на предприятии
50. Методы оценки и прогнозирования рисков в управлении персоналом
51. Формирование системы индивидуальных инструментов управления персоналом
52. Методы поддержания имиджа предприятия
53. Кадровая политика и имидж предприятия
54. Оценка эффективности системы управления персоналом
55. Планирование социального развития организации
56. Социальные технологии работы с персоналом
57. Управление конфликтами в организации
58. Технология посредничества в урегулировании конфликтов
59. Методы снижения стрессов на предприятии
60. Методы диагностики конфликтов и стрессов в организации
61. Стрессы и стрессовые ситуации в профессиональной деятельности
62. Рекреационные программы предприятия: анализ, разработка внедрение
63. Разработка программы создания преференций и льгот работникам с семейными обязанностями
64. Разработка социальной политики организации
65. Управление организационной культурой в системе управления персоналом
66. Инновационные кадровые технологии: российский опыт.
67. Инновационные кадровые технологии: зарубежный опыт.
68. Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом
69. Совершенствование системы материальной системы мотивации персонала в организации.
70. Немонетарная система мотивации персонала
71. Грейдирование и использование ключевых показателей результативности в разработке системы мотивации персонала.
72. Методы социально-психологической мотивации персонала в организации
73. Административные методы мотивации персонала в организации
74. Технология управления трудовой карьерой работников в организации.
75. Автоматизированные информационные технологии в управлении персоналом.
76. Анализ зарубежных технологий управления персоналом и возможностей их применения.
77. Внедрение новых технологий активизации человеческого потенциала в организации.
78. Деловая оценка персонала и ее взаимосвязь с другими направлениями деятельности по управлению персоналом.
79. Ротация персонала: возможности и ограничения.
80. Построение системы переподготовки и повышения квалификации персонала организации
81. Синдром хронической усталости и и профессиональное выгорание персонала
82. Разработка программы формирования и развития кадрового резерва в организации;
83. Разработка технологии адаптации управленческого персонала.
84. Диагностика системы мотивации и стимулирования персонала в организации.
85. Разработка технологии профессионально-квалификационного и должностного развития сотрудников в организации
86. Технология высвобождения и увольнения персонала
87. Оценка эффективности рекрутирования персонала госслужбы и бизнес систем.
88. Оценка социальной и экономической эффективности системы управления персоналом

89. Организационная эффективность и функции управления персоналом государственной службе и бизнес системах.
90. Оценка экономической и социальной эффективности деятельности персонала государственной службы и бизнес системах.
91. Оценка экономической эффективности службы управления персонала государственной службы и бизнес системах

Шкала оценивания.

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.

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
85-100	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он - обосновывает выбор кадровых технологий и методов управления персоналом в соответствии с принятой стратегией; -демонстрирует знание требований кадрового документооборота и кадрового учета при планировании и проведении кадровой работы; - способен применить современные технологии и методы управления персоналом в соответствии с принятой стратегией развития организации; – демонстрирует понимание сущности профессиональной деятельности в сфере управления персоналом и умеет применять стандарты в сфере управления персоналом; – способен применять основные концептуальные подходы в сфере управления персоналом к анализу практических задач управления персоналом – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
70-84	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он - обосновывает выбор кадровых технологий и методов управления персоналом в соответствии с принятой стратегией, не в полном объеме - демонстрирует знание требований кадрового документооборота и кадрового учета при планировании и проведении кадровой работы, но не в полной мере использует это при разработке кадровых технологий; - способен применить современные технологии и методы управления персоналом в соответствии с принятой стратегией развития организации, не

		учитывая в полной мере цели и задачи организации - демонстрирует понимание сущности профессиональной деятельности в сфере управления персоналом, но не умеет применять стандарты в сфере управления персоналом в полной мере; - приводит недостаточно количество аргументов для обоснования выбора кадровых технологий; -- составляет план мероприятий без должного распределения обязанностей – применяет основные концептуальные подходы в сфере управления персоналом к анализу практических задач управления персоналом, однако не все полученные результаты использованы в рекомендациях по изменению кадровых технологий; – в недостаточной степени аргументирует свою точку зрения по обоснованию выбора той или иной кадровой технологии; – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
55-69	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, если он - при обосновании выбора кадровых технологий и методов управления персоналом в соответствии с принятой стратегией, упускает достаточно важные из них - демонстрирует знание требований кадрового документооборота и кадрового учета при планировании и проведении кадровых технологий, но не может предложить практические рекомендации по их применению при принятии управленческих решений - разрабатывает кадровые технологии, не учитывая цели и задачи организации – - применяет основные концептуальные подходы в сфере управления персоналом к анализу практических задач кадровых технологий, однако не все полученные результаты использованы в рекомендациях по изменению кадровых технологий -- составляет план мероприятий по введению новых кадровых технологий без учета распределения обязанностей – Результаты диагностики организационной культуры не в полной мере позволяют принять управленческие решений по изменению организационной культуры - Учебные достижения в семестровый период и

		результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 55	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если он - не может обосновать выбор кадровых технологий и методов управления персоналом в соответствии с принятой стратегией; -не демонстрирует знание требований кадрового документооборота и кадрового учета при планировании и проведении кадровой работы; - показывает неспособность применения современных технологий и методов управления персоналом в соответствии с принятой стратегией развития организации; – демонстрирует понимание сущности профессиональной деятельности в сфере управления персоналом и умеет применять стандарты в сфере управления персоналом в очень низкой степени; – не способен применять основные концептуальные подходы в сфере управления персоналом к анализу практических задач управления персоналом Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения) - *Учебные* достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5.Методические материалы по освоению дисциплины

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде разбора кейсов, дискуссий, группового/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины «Основные кадровые технологии» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература

1. Чуланова О.Л. Технологии кадрового менеджмента/ О.Чуланова Учебник.- М.- ИНФРА-М.2021, 492с. Текст : электронный // Образовательная платформа Znanium [сайт]. — URL : https://znanium.com/read?id=375611
2. Управление персоналом: основные технологии. Практикум [Текст]: Учебное пособие / В.В. Семенова, И.С. Кошель, В.В. Мазур. - Москва: Изд. - торговая корпорация Дашков и К, 2019. - 84 с.: ил. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-03732-0
3. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом [Текст]: Учебно-практическое пособие /под ред. А.Я. Кибанова Государственный университет управления. - Москва: Проспект, 2020. - 64 с.: ил. - ISBN 978-5-9988-0914-9

4. Управление персоналом: основные технологии. Практикум [Текст]: Учебное пособие / В.В. Семенова, И.С. Кошель, В.В. Мазур. - Москва: Изд. - торговая корпорация Дашков и К, 2019. - 84 с.: ил. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-03732-0
5. Прокофьев, С. Е. Государственная и муниципальная служба : учебник и практикум для вузов / С. Е. Прокофьев, Е. Д. Богатырев, С. Г. Еремин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14243-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511647
6. Заборовская, С. Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе : учебное пособие для вузов / С. Г. Заборовская. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 209 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14805-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519830

6.2.Дополнительная литература

1.Гринфилд, А. Радикальные технологии: устройство повседневной жизни [Текст]: Научное изд. / А. Гринфилд; пер. с англ. И. Кушнаревой. - Москва: Изд. дом Дело РАНХиГС, 2019. - 424 с.: ил. - ISBN 978-5-7749-1361-9
2. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски/ О.Чуланова . Монография.-М.- ИНФРА-М.=2020, 364с. Текст : электронный // Образовательная платформа Znanium [сайт]. — URL : https://znanium.com/catalog/document?id=344499
3. Агафонов, В.А. Системный анализ в стратегическом управлении [Текст]: учебное пособие. - Москва: РУСАЙНС, 2020. - 228 с.: ил. - ISBN 978-5-4365-4407-6
4. Быков, А.Ю. Цифровая экономика и будущее золотого стандарта. Очерки по истории мировой цифровой экономики [Текст]: Научное изд. / А.Ю. Быков. - Москва: Проспект, 2020. - 232 с. : ил. - (Право цифровой экономики). - ISBN 978-5-392-31967-1
5. Болдуин, Р.Великая конвергенция информационные технологии и новая глобализация [Текст] : Научное изд. / Р.Болдуин; Перевод с англ. Олего Левченко, Под науч. ред. А. Белых. - Москва : Изд. дом Дело РАНХиГС, 2018. - 416 с. : ил. - ISBN 978-5-7749-1317-6
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. Захаров, Н.Л. Управление социальным развитием организации [Текст] : Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. - М. : Инфра-М, 2019. - 208 с. - (Высшее образование - Бакалавриат).

6.3.Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Гражданский кодекс Российской Федерации // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

6.4. Интернет-ресурсы

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»
4. www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
5. www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
6. www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг»

7. www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс
8. www.aup.ru – Административно-управленческий портал
9. hr-portal.ru – портал по управлению персоналом и менеджменту
10. http://www.hr-journal.ru - электронный журнал по управлению персоналом

6.5. Иные источники.

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.12. Оплата труда персонала
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор-составитель:

Старший преподаватель кафедры
экономики и менеджмента
Челябинского филиала РАНХиГС Тихонова О.К.

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.социол.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Оплата труда персонала»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ по направлению подготовки высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Оплата труда персонала»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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 (в академических часах) 6

4...Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 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 16

6.1. Основная литература. 16

6.2. Дополнительная литература. 16

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы. 16

6.4. Иные источники. 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

Дисциплина Б1.В.12 «Оплата труда персонала» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС-3	Владеет навыком организации труда персонала и оплаты труда персонала, способен применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	ПКс ОС-3.4	формирование понимания особенностей различных систем и форм оплаты труда, навыка разработки систем оплаты труда персонала

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	Код этапа освоения компетенции ПКс ОС-3.4	на уровне **знаний:** • понимать особенности различных систем и форм оплаты труда; на уровне **умений:** • использовать методики построения тарифных сеток, методикой построения бестарифных систем оплаты труда, системы грейдирования и других современных систем вознаграждений; • использовать методы расчета заработной платы различных категорий работников; • применять методы разработки компенсационного пакета; • владеть методами разработки целостной системы экономических вознаграждений персонала на уровне **навыков:** • владеть навыками разработки премиальной системы различных категорий персонала; • уметь проводить исследования в сфере оплаты труда персонала на примере конкретного предприятия с проведением анализа и разработкой собственных рекомендаций по теме

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общий объем дисциплины – 3 з.е., *81 астрономический час, 108 академических часов.*

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

- ✓ очная форма обучения – 81 час, в том числе:
- лекционные занятия – 18 часа
- практические занятия – 18 часа

Самостоятельная работа студентов – 45 часов.

- ✓ очно-заочная форма обучения - 81 час, в том числе:
- лекционные занятия – 6 часов;
- практические занятия –12 часов

Самостоятельная работа студентов – 63 часов.

- *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 – 24 часов
- практические занятия – 24 часов

Самостоятельная работа студентов – 60 часов.

- ✓ очно - заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:
- лекционные занятия – 8 часа;
- практические занятия – 16 часа

Самостоятельная работа студентов – 84 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.12. Оплата труда персонала: очная форма и очно-заочная форма – 4курс, 8 семестр.

– дисциплина *опирается на* знания, умения, навыки, полученные в ходе изучения дисциплин Б1.В.02 Экономика управления персоналом, Б1.О.21 Основы управления персоналом, Б1.В.08 Организация и нормирование труда

– 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/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Сущность, цели, задачи и принципы организации оплаты труда работников в современных экономических условиях	20	4		4		12	Д
Тема 2	Тарифная система, ее структура и функции	20	4		4		12	О,З
Тема 3	Формы и системы заработной платы	24	6		6		12	О,З
Тема 4	Организация текущего и единовременного поощрения работников	24	6		6		12	О,З
Тема 5	Планирование и регулирование средств на оплату труда персонала по предприятию и его подразделениям	20	4		4		12	О,Т
Промежуточная аттестация								**зачет**
Всего:		**108**	**24**		**24**		**60**	

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

Очно-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/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Сущность, цели, задачи и принципы организации оплаты труда работников в современных экономических условиях	22	2		2		16	Д
Тема 2	Тарифная система, ее структура и функции	21	0		4		17	О,З
Тема 3	Формы и системы заработной платы	21	2		2		17	О,З
Тема 4	Организация текущего и единовременного поощрения работников	24	2		4		17	О,З
Тема 5	Планирование и регулирование средств на оплату труда персонала по предприятию и его подразделениям	18	2		4		17	О,Т
Промежуточная аттестация								**зачет**
Всего:		**108**	**8**		**16**		**84**	

*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 современ-

ной 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

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Сущность, цели, задачи и принципы организации оплаты труда работников в современных экономических условиях	Доклады
Тема 2. Тарифная система, ее структура и функции	Опрос, решение задач
Тема 3. Формы и системы заработной платы	Опрос, решение задач
Тема 4. Организация текущего и единовременного поощрения работников	Опрос, решение задач
Тема 5. Планирование и регулирование средств на оплату труда персонала по предприятию и его подразделениям	Опрос, тестирование

Форма промежуточной аттестации – зачет.
Зачет проводится в виде компьютерного тестирования

В ходе реализации дисциплины **Б1.В.12. Оплата труда персонала** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема 1. Сущность, цели, задачи и принципы организации оплаты труда работников в современных экономических условиях

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Темы докладов:

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.

Типовые задачи:

Тарифная ставка рабочего V разряда составляет 719 руб./ч. Продолжительность рабочего дня – 7 ч. Количество рабочих дней в месяце – 20. Норма выработки – 20 деталей за смену. Фатическая выработка за месяц – 460 деталей.

Рассчитайте заработок рабочего за месяц:

а) при простой повременной системе оплаты труда;

б) повременно-премиальной системе оплаты труда (премия составляет 10 % от тарифа);

в) прямой сдельной оплате труда (расценка за одну деталь – 177,2 руб.);

г) сдельно-премиальной системе оплаты труда (премия – 0,5 % от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки);

д) сдельно-прогрессивной системе оплаты труда (повышающий коэффициент – 1,8).

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.

Типовые задачи:

1. Бригада рабочих выполнила аккордное задание за 33 дня вместо 37. Сдельная заработная плата бригады составила 590700. При этом было сэкономлено материалов на сумму 56 000 руб. Рассчитать общую заработную плату бригады, если по условиям премирования за качественное 100% выполнение задания предусмотрена премия в размере 17% прямого заработка, а за сокращение сроков выполнения – по 0,29% сдельной заработной платы за каждый сэкономленный день. За экономию материалов выплачивается 12% фактической экономии.

2. Менеджеру туристического агентства установлен оклад установлен месячный план продаж в количестве 20 путевок и премия в размере 60% оклада за каждую дополнительно проданную путевку. Кроме того, за объем продаж свыше 2 500 000 руб. начисляется бонус в размере 1,2 % от сверхплановой суммы. Оклад менеджера составляет 18000 руб. За месяц менеджер продал 24 путевки на сумму 2 951 300 руб. определить заработную плату менеджера.

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:

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru, 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 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

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.

Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС-3	Владеет навыком организации труда персонала и оплаты труда персонала, способен применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	ПКс ОС-3.4	формирование понимания особенностей различных систем и форм оплаты труда, навыка разработки систем оплаты труда персонала

Компонент компетенции	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**
ПКс ОС-3.4 формирование понимания особенностей различных систем и форм оплаты труда, навыка разработки систем оплаты труда персонала	Способен объяснить особенности различных систем и форм оплаты труда и разработать систему оплаты труда персонала для разных категорий персонала	–понимать особенности различных систем и форм оплаты труда; –на уровне **умений:** –использует методики построения тарифных сеток, методикой построения бестарифных систем оплаты труда, системы грейдирования и других современных систем вознаграждений; – использует методы расчета заработной платы различных категорий работников; –применяет методы разработки компенсационного пакета; –владеет методами разработки целостной системы экономических вознаграждений персонала –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;

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета в виде компьютерного тестирования

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru, 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 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов 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

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 • 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 удовлетворительную степень овладения программным материалом
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

5.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде разбора кейсов, дискуссий, опросов.

При изучении дисциплины «Практики карьеры» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

– программой дисциплины;
– перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
– тематическими планами лекций, практических занятий;
– контрольными мероприятиями;
– учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
– перечнем типовых тестовых вопросов к зачету.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

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 Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 412 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00482-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511552 (дата обращения: 27.08.2023).

2 Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 349 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15248-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511318 (дата обращения: 27.08.2023).

3 Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : практическое пособие / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 203 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-16778-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531688 (дата обращения: 27.08.2023).

6.2. Дополнительная литература.

1 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).

2 Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511667 (дата обращения: 27.08.2023).

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.13 Кадровое делопроизводство
код и наименование РПД

38.03.02 «Менеджмент»
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Старший преподаватель
кафедры экономики и менеджмента Каримова И.Л.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины ***«Кадровое делопроизводство»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины ***«Кадровое делопроизводство»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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 (в академических часах) 6

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине 10

6.Назначение и организация работы по проверке наличия и состояния документов по личному составу. 12

5.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 18

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" 19

6.1. Основная литература. 19

6.2. Дополнительная литература. 19

6.3. Нормативные правовые документы 20

6.4.Интернет-ресурсы 20

6.5. Иные источники. 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.13 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
ПКс ОС - 1	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ПКс ОС – 1.1.	- способность понимать процесс разработки и внедрения кадровой документации, вести кадровый документооборот, составлять кадровую отчетность

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.	ПКс ОС – 1.1.	на уровне **знаний:** • порядок оформления, ведения и хранения документов по персоналу • основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу • локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оформления распорядительных и организационных документов по персоналу • порядок учета движения кадров и составления установленной отчетности
		на уровне **умений:** • оформлять документы в соответствии с требованиями гражданского, трудового законодательства Российской Федерации • разрабатывать проекты организационных и распорядительных документов по персоналу • организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		на уровне **навыков**: • владеть навыками анализа законодательных актов Российской Федерации по учету и движению кадров • обрабатывать и анализировать поступающую документацию по персоналу, разрабатывать и оформлять документацию по персоналу • осуществляет организацию документооборота по учету и движению кадров

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.13 Кадровое делопроизводство составляет 4 зачётные единицы, 108 астрономический час, 144 академических часов

- *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 – 24 часа
  - – практические занятия – 24 часа
  - – КСР – 2 часа

  Самостоятельная работа студентов – 58 часа.

  Контроль – 36 часов.
  - ✓ заочная форма обучения – 144 часа, в том числе:
  - – лекционные занятия – 8 часов;
  - – практические занятия – 16 часа;
  - – КСР – 2 часа

  Самостоятельная работа студентов 82 часа

  Контроль – 36 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 – 18 часов
  - – практические занятия – 18 час
  - – КСР – 1,5 часа

  Самостоятельная работа студентов – 43,5 час.

  Контроль – 27 часов.
  - ✓ заочная форма обучения – 108 часов, в том числе:
  - – лекционные занятия – 6 часов;
  - – практические занятия – 12 часов;
  - – КСР – 1,5 часа

  Самостоятельная работа студентов – 61,5 часов

  Контроль – 27 часов.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.О.39 Кадровое делопроизводство, очная форма – 3 курс, 5 семестр; заочная форма –3 курс, 6 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.О.26 – Документационное обеспечение управления персоналом,
- Б1.О.21 – Основы управления персоналом.

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

3. Содержание и структура дисциплины (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Раздел 1	Основы кадрового делопроизводства. Система кадровой документации.	28	6		6		14	О, Т
Раздел 2	Документы по организации рабочих мест, учёту рабочего времени и оплате труда, медицинскому страхованию, наградные документы, документы по рекрутингу персонала и прочая документация.	28	6		6		14	О
Раздел 3	Организация работы с кадровыми документами	27	6		6		15	О
Раздел 4	Организация деятельности архива по личному составу организации.	27	6		6		15	Д
Консультация		2				2		
Промежуточная аттестация		**36**						экзамен
Всего:		**144**	**24**		**24**	**2**	**58**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Раздел 1	Основы кадрового делопроизводства. Система кадровой	26	2		4		20	О, Т

	документации.							
Раздел 2	Документы по организации рабочих мест, учёту рабочего времени и оплате труда, медицинскому страхованию, наградные документы, документы по рекрутингу персонала и прочая документация.	28	2		4		20	Д
Раздел 3	Организация работы с кадровыми документами	28	2		4		20	О
Раздел 4	Организация деятельности архива по личному составу организации.	24	2		4		22	Д
Консультация		2				2		
Промежуточная аттестация		**36**						экзамен
Всего:		**144**	**8**		**16**	**2**	**82**	

*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 использованию 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 докумен-

тов: 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 докумен-

там 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 оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины Б1.О.39 Кадровое делопроизводство используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1 Основы кадрового делопроизводства. Система кадровой документации.	Опрос, тестирование
Раздел 2 Документы по организации рабочих мест, учёту рабочего времени и оплате труда, медицинскому страхованию, наградные документы, документы по рекрутингу персонала и прочая документация	Опрос, доклад
Раздел 3 Организация работы с кадровыми документами	Опрос
Раздел 4 Организация деятельности архива по личному составу организации	Доклад

Раздел 1. Основы кадрового делопроизводства. Система кадровой документации.

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.

Типовые тестовые задания:

1. Отметьте нормативный акт, обязывающий работодателя документировать трудовую деятельность работника:
   a) Конституция Российской Федерации
   b) Распоряжение Правительства РФ от 23.04.1992 №781-Р «О хранении документов по личному составу»
   c) Трудовой кодекс Российской Федерации
   d) Федеральный закон «Об архивном деле в Российской Федерации» № 125-ФЗ от 22.10.2004 г.
   e) Верно все указанное
2. Какие документы относятся к обязательным документам кадрового учета:
   a) Штатное расписание
   b) Личные дела
   c) Должностные инструкции
   d) Приказы по личному составу
   e) Трудовые договоры
3. Существуют ли типовые формы кадровой документации:
   a) Есть типовые формы документов, обязательные для применения во всех организациях, утвержденные Госкомстатом Российской Федерации
   b) Типовых бланков кадровых документов нет, каждая организация разрабатывает их самостоятельно
   c) Типовые формы документов, утвержденные Госкомстатом, носят рекомендательный характер. Каждая организация может их использовать и утверждать свои типовые формы
4. Расставьте нормативные акты в порядке уменьшения их правовой силы:
   □ Постановления Правительства Российской Федерации
   □ Постановления Минтруда
   □ Трудовой кодекс Российской Федерации
   □ Указы Президента Российской Федерации
   □ Конституция Российской Федерации
5. Ведение каких журналов организации носит рекомендательный характер:
   a) Журнал проведения инструктажа по охране труда
   b) Журнал учета трудовых договоров и соглашений к ним
   c) Книга учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним
   d) Журнал учета приказов по личному составу

Раздел 2. Документы по организации рабочих мест, учёту рабочего времени и оплате труда, медицинскому страхованию, наградные документы, документы по рекрутингу персонала и прочая документация.

Вопросы для проведения опроса:

1. Внутренние локально-нормативные акты организации и юридические нормы их создания
2. Правила внутреннего трудового распорядка, как основной локально-нормативный акт.

3. Положения об оплате труда. Документы расчетов с персоналом по оплате труда. Положения о стимулировании труда персонала.
4. Положения о защите персональных данных и 152 Федеральный закон.

Темы докладов (Очно-заочная 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. Организация деятельности архива организации.

Раздел 3. Организация работы с кадровыми документами.

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.

Темы докладов:

1. Требования к хранению, ответственность архива по комплектованию, хранению и использованию документов кадровой службы учреждения.
2. Организация деятельности архива по личному составу организации. Ведение архива кадровых документов: требования, порядок, процедуры. Режим хранения и доступа.
3. Проверка наличия и состояния архивных документов кадровой службы.
4. Информационные технологии и организация их внедрения в архивы. Автоматизированные информационные системы по документам архивов.
5. Аутсорсинг и аутстаффинг в реализации архивных потребностей организации.

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 ис-

			правил **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.

Оценочные материалы промежуточной аттестации.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС - 1	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ПКс ОС – 1.1.	способность понимать процесс разработки и внедрения кадровой документации, вести кадровый документооборот, составлять кадровую отчетность

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
способность пони-	Способен разрабаты-	• -Понимает порядок оформления, веде-

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
мать процесс разработки и внедрения кадровой документации, вести кадровый документооборот, составлять кадровую отчетность	вать и внедрять кадровую документацию, вести кадровый документооборот и составлять кадровую отчетность	ния и хранения документов по персоналу • Знает основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу • Знает локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оформления распорядительных и организационных документов по персоналу порядок учета движения кадров и составления установленной отчетности • Может оформлять документы в соответствии с требованиями гражданского, трудового законодательства Российской Федерации • Способен разрабатывать проекты организационных и распорядительных документов по персоналу • Может организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации • Обрабатывает и анализирует поступающую документацию по персоналу, разрабатывать и оформлять документацию по персоналу • Может осуществлять организацию документооборота по учету и движению кадров

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

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

Экзамен проводится в форме публичного выступления.

Выступление – это официальное сообщение, посвященное теме вопроса в билете, которое содержит описание вопроса и раскрытие его сути. Структура ответа включает:

1. Введение:

– указывается вопрос, излагается последовательность ответа;

2. Основное содержание:

– обозначается проблемное поле и вводятся основные термины выступления, а также тематические разделы содержания ответа;

– намечаются методы решения представленной в выступлении проблемы и предполагаемые результаты.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Выступление должно быть построено в соответствии с регламентом: не более пяти–семи минут.

Обучающийся также готовит решение кейса. Обучающийся знакомится с материалом кейса. Осмысливает ситуацию. Рассматривает альтернативы решения проблемы и находит ее верное или оптимальное решение. Обучающийся защищает свое решение. Преподаватель оценивает качество выполнения задания по критериям: диагностики проблемы, качества предложений и рекомендаций по решению кейса, качества изложения материала.

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

- ответом на экзамене ;
- 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.

Вопросы для подготовки к экзамену:

1. Нормативно-методическая база кадровой документации.
2. Перечень и содержание основных документов по личному составу, регулирующих взаимоотношения предприятий и работников.
3. Требования к оформлению кадровых документов. Придание документам юридической силы.
4. Обязательные локально-нормативные акты.
5. Правила внутреннего трудового распорядка: обязательные и рекомендательные разделы.
6. Порядок работы с персональными данными и ответственность.
7. Состав и последовательность оформления документов при приеме на работу.
8. Порядок заключения трудового договора, перечень предъявляемых при этом документов.
9. Содержание трудового договора с работником.
10. Оформление приема по совместительству (отличие совместительства от совмещения).
11. Условия заключения и расторжения срочного трудового договора.
12. Должностная инструкция работника.
13. Порядок перевода работников на другую работу и его оформление. Перевод по производственной необходимости.
14. Оформление служебных командировок.
15. Составление графика отпусков (особенности учета льготных категорий).
16. Порядок предоставления ежегодных и дополнительных отпусков. Отпуск по совместительству.
17. Особенности предоставления отпусков без сохранения зарплаты и учебных отпусков.
18. Оформление отпуска по беременности и родам. Отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет.
19. Оформление поощрений и наложения дисциплинарных взысканий на работников.
20. Учет рабочего времени в организации: методы, способы и формы.
21. Оформление увольнения по инициативе работника.
22. Увольнения по инициативе работодателя: общие основания.
23. Увольнение в связи с нарушением трудовых обязанностей.

24. Порядок проведения и оформления аттестации работников. Увольнение в связи с несоответствием занимаемой должности.
25. Увольнение по сокращению штата работников.
26. Увольнения по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
27. Ведение и хранение личных карточек работника формы Т-2.
28. Правила оформления, ведения и учета трудовых книжек.
29. Порядок выдачи трудовой книжки при увольнении работника.
30. Организация документооборота в кадровой службе.
31. Формирование личных дел и архивирование документов.

Примеры типовых кейсов:

Ситуация 1

Секретарь ЗАО "Альфа" Катя Иванова написала заявление на увольнение, указав в нем лишь дату оформления заявления - 1 февраля 2013 года. В этот же день она отдала заявление в отдел кадров. Директор Канарейкин при визировании заявления указал: "Уволить 7 февраля 2013 года", посчитав что отрабатывать две недели, установленные законодательством секретарю совсем не обязательно. Замена подходящая найдена, а передать все дела успеют и за одну неделю.

Вопрос: Нужно ли сотруднику указывать в заявлении об увольнении конкретную дату, или работодатель может определить ее самостоятельно. Правомерно ли решение директора?

Ситуация 2:

В ООО "Рай" принимают на работу главного бухгалтера Ангелова С.А. на срок на три года. Директор настаивает, чтобы в трудовой договор, было включено условие о запрете на досрочное расторжение договора со стороны работника. Юрист преград для включения такого условия не видит, а кадровик настаивает, что это неправомерно. А кто же прав?

Ситуация 3

В организации «Баунти», в связи с расширением филиальной сети была открыта вакансия туроператора. На вакансию претендовали сразу 15 человек, и по итогам собеседования и тестирования была выявлена одна претендентка Ирина Хорошая, в адрес которой направлено приглашение о приеме на работу. Приступить к работе предложено через месяц, именно в этот срок должно быть открыто новое подразделение и организовано новое рабочее место. Хорошую такое предложение устроило и она ожидает выхода на новую работу. Через пару недель ситуации в «Баунти» меняется и необходимость в новом сотруднике отпадает.

Вопрос: Вправе ли руководство компании «Баунти» отказать Хорошей в приеме, после направления официального приглашения об устройстве на работу?

Шкала оценивания.

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 увольнени-

		ем 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 обязательный документы по кадрам • 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 ра-

		боту 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

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).

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.

Подготовка к опросу:

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

Подготовка к докладу:

Доклад – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад должен быть представлен в устной форме и сопровождаться презентацией не менее 5 слайдов. Структура доклада включает:

1. Введение:

– указывается тема и цель выступления;

– обозначается проблемное поле и вводятся основные термины выступления, а также тематические разделы содержания выступления;

– намечаются методы решения представленной в выступлении проблемы и предполагаемые результаты.

2. Основное содержание:

– последовательно раскрываются тематические разделы выступления.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Текст выступления должен быть построен в соответствии с регламентом предстоящего доклада: не более пяти–семи минут.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.1. Основная литература.

1. Павловская, О. Ю. Правовое обеспечение кадрового делопроизводства : учебное пособие для вузов / О. Ю. Павловская. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 213 с. https://urait.ru/bcode/476289
2. Нови И.Н. Кадровое делопроизводство и кадровый учет: учебное пособие / Нови И.Н.. — Таганрог : Таганрогский институт управления и экономики, 2018. — 84 с http://www.iprbookshop.ru/108082.html
3. Янкович Ш.А. Делопроизводство в кадровой службе: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 062100 «Управление персоналом» / Янкович Ш.А.. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 160 с. http://www.iprbookshop.ru/81624.html
4. Абуладзе, Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпряжкина, В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. И доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 370 с. — https://urait.ru/bcode/477699
5. Грозова, О. С. Делопроизводство : учебное пособие для вузов / О. С. Грозова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 124 с. — https://urait.ru/bcode/472841
6. Шувалова, Н. Н. Основы делопроизводства : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Н. Н. Шувалова, А. Ю. Иванова ; под общей редакцией Н. Н. Шуваловой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 428 с. — https://urait.ru/bcode/469548

6.2. Дополнительная литература.

1. Кузнецов, И. Н. Документационное обеспечение управления. Документооборот и делопроизводство : учебник и практикум для вузов / И. Н. Кузнецов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 461 с. https://urait.ru/bcode/468462
2. Колышкина, Т. Б. Деловые коммуникации, документооборот и делопроизводство : учебное пособие для вузов / Т. Б. Колышкина, И. В. Шустина. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 145 с. https://urait.ru/bcode/468074
3. Грозова, О. С. Делопроизводство: учебное пособие для вузов / О. С. Грозова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 124 с. https://urait.ru/bcode/472841
4. Шувалова, Н. Н. Организация и технология документационного обеспечения управления : учебник и практикум для вузов / Н. Н. Шувалова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 265 с. — https://urait.ru/bcode/469831

6.3. Нормативные правовые документы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (последняя редакция).
2. Приказ Минтруда России от 06.10.2015 N 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Зарегистрировано в Минюсте России 19.10.2015 N 39362).
3. О персональных данных. Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ (принят ГД ФС РФ 08.07.2006).
4. О бухгалтерском учете. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ
5. Об архивном деле в Российской Федерации. Федеральный закон от 22.10.2004 N 125-ФЗ (принят ГД ФС РФ 01.10.2004).
6. О трудовых книжках. (вместе с "Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей") Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 N 225.
7. Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации. Постановление Правительства РФ от 15.09.2008 N 687.
8. Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек. Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 N 69 (Зарегистрировано в Минюсте РФ 11.11.2003 N 5219).
9. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1.
10. Перечень типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения. Приказ Минкультуры России от 25.08.2010 N 558
11. О принятии и введении в действие государственного стандарта Российской Федерации" (вместе с "Унифицированной системой документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов. ГОСТ Р 6.30-2003"). Постановление Госстандарта РФ от 03.03.2003 N 65-ст.
12. Основные Правила работы архивов организаций. Одобрены решением Коллегии Росархива от 06.02.2002.
13. ОК ПДТР. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. Постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 N 367 (дата введения 01.01.1996).
14. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Утв. Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37.
15. Об утверждении Межотраслевых укрупненных нормативов времени на работы по комплектованию и учету кадров. Постановление Минтруда СССР от 14.11.1991 N 78.

6.4. Интернет-ресурсы

1. https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
2. www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
3. www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
4. www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
5. www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг»
6. www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс
7. www.aup.ru – Административно-управленческий портал
8. hr-portal.ru – портал по управлению персоналом и менеджменту

9. 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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.14. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Д.э.н., доцент, профессор
кафедры экономики и менеджмента
Челябинского филиала РАНХиГС Лаврентьева И.В.

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ по направлению подготовки высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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……...5

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……8

5.Методические материалы по освоению дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»……...18

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет……19

6.1.Основная литература……...20

6.2 Дополнительная литература……...20

6.3.Нормативные правовые документы и иная правовая информация ……...20

6.4. Интернет-ресурсы……..20

6.5.Иные источники……...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.14 «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»** обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс ОС-3	Владеет навыком организации труда персонала и оплаты труда персонала, способен применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	ПКс ОС – 3.3.	способность применять принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала

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

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.033\ 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;	ПКс ОС – 3.3.	**на уровне знаний** : • понимать и объяснять принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала; управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; • называть и описывать основные принципы и положения теорий мотивации; • характеризовать современные технологии управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности персонала; • понимать особенности использования мотивационных и стимулирующих схем для различных категорий персонала; **на уровне умений:** • применять теории мотивации и стимулирования персонала организации на практике; • обосновать выбор методов и технологий стимулирования персонала в соответствии с целями развития организации; **на уровне навыков:** • способен применить навыки анализа социально-экономических проблем в сфере

		управления системой мотивации для нахождения организационно-управленческих решений в сфере управления персоналом; • навык оценки экономической и социальной эффективности мотивационных программ применительно к управлению персоналом.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., *108 академических часа*

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

✓ очная форма обучения – 108 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 24 часа;
– практические занятия – 24 часа;
– самостоятельная работа студентов – 60 часа;

✓ очно-заочная форма обучения - 108 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 8 часов;
– практические занятия – 16 часа;
– самостоятельная работа студентов – 84 часов;

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Б1.В.14 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности очная форма – 3 курс, 6 семестр; очно-заочная форма – 3 курс, 6 семестр;

– дисциплина *опирается на* знания, умения, навыки, полученные в ходе изучения дисциплин Б1.В.08 Организация и нормирование трудовой деятельности; Б1.О.24 Управленческий учет и учет персонала; Б1.О.38 Кадровый аудит и контролинг персонала.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен для очной формы и для очно-заочной формы.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	К	КСР	
Тема 1	Мотивация трудовой деятельности как элемент и как элемент и кадровая технология системы управления персоналом	13	2		2			8	О
Тема 2	Теоретические основы трудовой мотивации	13	2		2			8	Д
Тема 3	Формирование мотивационного	13	4		4			8	РК

	механизма на предприятии								
Тема 4	Управление мотивационным механизмом	13	4		4			8	РК
Тема 5	Формы и методы стимулирования	17	4		4			8	Дс
Тема 6	Нематериальные и неденежные формы стимулирования	13	4		4			10	Т
Тема 7.	Оплата труда персонала. Оценка удовлетворенности персонала материальным и нематериальным стимулированием	15	4		4			10	Т
Промежуточная аттестация									экзамен
Всего:		**108**	**24**		**24**			**60**	

** – формы текущего контроля успеваемости (опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), разбор кейсов (РК), дискуссия (Дс)*

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
				Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	К	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Мотивация трудовой деятельности как элемент и как элемент и кадровая технология системы управления персоналом	18	2			2	3	11	О
Тема 2	Теоретические основы трудовой мотивации	22	2			2		12	Д
Тема 3	Формирование мотивационного механизма на предприятии	18	1			2		11	РК
Тема 4	Управление мотивационным механизмом	22	1			2		13	РК
Тема 5	Формы и методы стимулирования	21	1			2		12	Дс
Тема 6	Нематериальные и неденежные формы стимулирования	22	1			4		13	Т
Тема 7.	Оплата труда персонала. Оценка	19				4		11	Т

	удовлетворенности персонала материальным и нематериальным стимулированием								
Промежуточная аттестация									экзамен
Всего:		**108**	**8**			**16**		**84**	

** – формы текущего контроля успеваемости: контрольная работа (К) опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), разбор кейсов (РК), дискуссия (Дс)*

Содержание дисциплины

Тема 1. Мотивация трудовой деятельности как элемент и кадровая технология системы управления персоналом

Мотивация как функция кадровой политики ее место в системе управления персоналом. Мотивация в управлении, эволюция понятия. Определения мотивации. Основные понятия в структуре мотивации: мотив, потребность, стимул, мотивация. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении персоналом. Мотивация как процесс, ключевые психологические закономерности.

Тема 2. Теоретические основы трудовой мотивации

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

Теоретические основы трудовой мотивации. Содержательные теории мотивации. Теория мотивации Маслоу: классификация потребностей Маслоу, использование в управлении, критика теории Маслоу. Теория Д. Мак-Грегора: теория X и Y. Теория Мак Клелланда: теория потребностей власти, успеха, причастности. Двухфакторная теория Герцберга: классификация фак-торов в теории Герцберга, применение в управлении, критика теории Герцберга.Теоретические основы трудовой мотивации. Процессуальные теории мотивации. Теория ожидания В.Врума: базисные положения теории ожиданий и взаимосвязь факторов мотивации в теории ожиданий. Теория справедливости Адамса: сущность и применение теории справедливости. Модель Портера-Лоулера: основные элементы модели Портера-Лоулера, применение модели в управлении. Теория партисипативного управления. Теория К. Гастева.

Тема 3. Формирование мотивационного механизма на предприятии

Формирование мотивационного механизма на предприятии. Технология мотивации и стимулирования. Воздействие на мотивационные факторы внешней и внутренней среды. Методы стимулирования: административные,

экономические, социально-психологические и духовно-нравственные.

Тема 4. Управление мотивационным механизмом

Управление мотивационным механизмом. Структуры, отвечающие за мотивацию и стимулирование на предприятии. Эффективность управления мотивацией, формы и методы. Оценка эффективности управления мотивацией.

Тема 5. Формы и методы стимулирования

Формы и методы стимулирования Сущность и виды стимулирования. Материальное и нематериальное стимулирование. Нематериальные формы стимулирования: организационные формы стимулирования; мотивация карьерным ростом; ротация и расширение трудовых функций.

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.

Тема 6. Нематериальные и неденежные формы стимулирования

Нематериальные и неденежные формы стимулирования. Натуральные формы стимулирования и патернализм: компенсационный пакет и его составляющие – натуральные формы стимулирования, обучение, страхование медицинское, пенсионное, страхование жизни и др. Социально-психологические методы мотивации. Мотивация соучастием.

Тема 7. Оплата труда персонала. Оценка удовлетворенности персонала материальным и нематериальным стимулированием

Оплата труда, ее сущность и функции в системе вознаграждения. Формы и методы оплаты труда. Тарифная и бестарифная системы оплаты труда в бюджетной и внебюджетной сферах деятельности. Государственное регулирование оплаты 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.

Премиальная система и ее элементы: круг премируемых, показатели и условия премирования, размер и источники премирования. Коллективная форма организации и оплаты труда, особенности и методы распределения коллективного заработка. Учет трудового вклада. Зарубежный опыт оплаты труда. Системы коллективного премирования Скэнлона, Раккера, "Импрошейр".

Оценка удовлетворенности персонала материальным и нематериальным стимулированием. Подготовка, организация и проведение исследований удовлетворенности персонала работой в организации. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины **Б1.В.14. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Мотивация трудовой деятельности как элемент и как элемент и кадровая технология системы управления персоналом	Опрос
Тема 2. Теоретические основы трудовой мотивации	Доклады
Тема 3. Формирование мотивационного механизма на предприятии	Решение кейсов
Тема 4. Управление мотивационным механизмом	Решение кейса
Тема 5. Формы и методы стимулирования	Дискуссия
Тема 6. Нематериальные и неденежные формы стимулирования	Тестирование
Тема 7. Оплата труда персонала. Оценка удовлетворенности персонала материальным и нематериальным стимулированием	Тестирование

Форма промежуточной аттестации – экзамен (очная и очно-заочная форма обучения). Экзамен проводится в устной форме (ответы на вопросы) и в форме компьютерного тестирования.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1. Мотивация трудовой деятельности как элемент и как элемент и кадровая технология системы управления персоналом

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

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».

Тема 2. Теоретические основы трудовой мотивации

Темы докладов:

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». Методики: «Диагностика самооценки мотивации одобрения», «Иерархия потребностей», «Методика определения основных мотивов выбора профессии», «Мотивы выбора профессии

Тема 3. Формирование мотивационного механизма на предприятии

Кейс № 12

Характеристика организации. Компания занимается производством, закупкой и продажей корпусной мебели, работает на рынке 6 лет. Ассортимент рассчитан на средний ценовой сегмент потребителей. Активно работает с крупными мебельными магазинами, серьезно занимается привлечением корпоративных клиентов. В фирме работает около 300 человек.

Цели компании:

- Увеличить объем продаж на 15%.
- Улучшить качество обслуживания клиентов путем введения и соблюдения стандартов работы.
- Снизить текучесть персонала на 10%, уделив особое внимание отделу продаж.

Общая ситуация. Анализ клиентской базы показал, что компания недополучает ежегодно порядка 8,5% оборота из-за потери клиентов, что за предыдущий год составило 300 тыс. руб. Четкого планирования производства и закупок не существует, поэтому иногда склад переполнен, а бывает, что не хватает ходового товара. В отделах существуют примерные планы работы, но они не утверждаются и не согласуются.

Менеджеры по продажам, как показали разовые пробные покупки, часто формально подходят к обслуживанию клиентов, не помогают клиентам, не вникают в особенности их запросов.

Оптовое подразделение занимается преимущественно обслуживанием существующих клиентов и отслеживанием появления новых Корпоративное подразделение занимается активными продажами, предлагая клиентам комплексный продукт: мебель + дизайн + + доставка и сборка на месте + индивидуальные консультации.

Система оплаты в оптовом и корпоративном отделах одинаковая.

Начальники отделов продаж получают оклад и премию, распределяемую директором произвольно; сотрудники — оклад и премию, которая начисляется исходя из мнения непосредственного начальника.

Зарплата руководителей склада и транспортного отдела состоит из оклада и премии, которая рассчитывается на основе указаний директора. Сотрудники этих подразделений получают только оклад.

Задание

1. Проведите диагностику системы мотивации в организации
2. Каково основное назначение действующей в компании системы льгот и компенсаций?
3. Определите проблемные зоны в системе мотивации

Разработайте основные этапы решения поставленной руководством проблемы по совершенствованию действующей системы мотивации. Предложите комплексную систему мотивации для среднего звена управления с учетом целей и ситуации в организации

4. Спроектируйте конечный результат: как, по вашему мнению, должна выглядеть оптимальная система мотивации сотрудников компании?
5. Проведите сравнительный анализ новой и прежней системы мотивации

Тема 4. Управление мотивационным ядром персонала

Кейс

Мотивация против сопротивления

Ситуация:

Завод ЗАО "АВС фарбен" в Воронежской области занимается производством более 400 видов продукции для строительства, машиностроения, вагоностроения, судостроения и декоративные материалы: эмали, лаки, шпатлевки, грунтовки, составы для пропитки бетона, акриловые краски и прочие эксклюзивные материалы.

Для автоматизации бизнес-процессов завод использовал программу 1Сседьмой версии, но из-за большего объема информации она постоянно давала сбои.Кроме того данную программу не могли использовать для филиальной сети логистических центров. Директор завода принял решение о внедрение нового программного обеспечения - SAP (System Analysis and Program), которое позволяет осуществлять финансовый и налоговый учет, контроллинг, управление материальными потоками, продажи, планирование и управление производством, управление качеством на всех этапах производства — от поступления сырья до выпуска полуфабрикатной и готовой продукции.

При внедрении программыдиректор неожиданно столкнулся с сопротивлением подчиненных. Многие говорили, что им проще в 1С, и не хотели переобучаться работать в новой системе. Тогда директор волевым решением отключил программу 1С.Вся исходная информация по предприятию была перенесена в SAP. Также была разработана мотивационная программа по обучению сотрудников, а премия за быстрое освоение системы составляла до 50% оклада. В итоге все смогли адаптироваться, никого увольнять не пришлось *(Журнал «Коммерсантъ Секрет Фирмы» №1-2(316-316) от 08.01.2012, с.90-91).*

Вопросы:

1) Назовите основные ошибки в управлении мотивационным ядром персонала
2) На каком этапе схемы процессного подхода в управлении мотивационным ядром в управление персоналом возникла проблема?
3) Кто из сотрудников и почему будет оказывать наибольшее сопротивление при внедрении нововведений на предприятии?
4) Как преодолеть сопротивление персонала и замотивировать персонал на процесс внедрения изменений, сделав этот внедрение максимально безболезненным? (предложите конкретные рекомендации)
5) Предложите свою схему управления мотивационным ядром персонала

Тема 5. Формы и методы стимулирования

Вопросы для дискуссии

1. В чем принципиальная разница терминов СТИМУЛ, СТИМУЛИРОВАНИЕ, СТИМУЛЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
2. Что рождает стимул у работника?
3. Перечислите типичные ошибки стимулирования трудовой деятельности
4. Найдите в каждом одногруппнике сильные стороны. Дайте им подтверждение. Какие будут ваши предложения по переводу этих сильных сторон, которая является основой личности, его внутренним источником энергии, в систему стимулирования. Оформите Ваши предложения по стимулированию работника с использованием его сильных сторон.
5. Предложите пару – тройку методов «креативных» способов» стимулирования

Тема 6. Нематериальные и неденежные формы стимулирования

Типовые тестовые задания

1. *1. Признаком эффективности системы стимулирования в целом может служить ситуация, когда работники:*

1) избегают ответственности;
2) неоправданно сопротивляются переменам;
3) проявляют апатию и безразличие к работе;
4) стремятся к сотрудничеству при разрешении проблем.

2. Признаком неэффективности системы стимулирования в целом может служить ситуация, когда работники:

1) избегают ответственности;
2) готовы брать на себя ответственность;
3) проявляют инициативу и готовы к переменам;
4) стремятся к сотрудничеству при разрешении проблем.

3. Признаком эффективности системы материального стимулирования может служить ситуация, когда работники:

1) стараются повышать свои заработки, в том числе сверхурочно;
2) стараются не делать лишней работы и уходить с работы во-время;
3) часто берут неоплачиваемый отпуск;
4) пытаются получить оплату за новые функции или отказаться от них.

4. Признаком неэффективности системы материального стимулирования может служить ситуация, когда работники:

1) стараются повышать свои заработки, в том числе сверхурочно;
2) просьбы руководства стараются выполнять по мере возможностей;
3) если нужно, остаются работать сверхурочно даже бесплатно;
4) пытаются получить оплату за новые функции или отказаться от них.

5. К целям формирования системы нематериального стимулирования относится:

1) разработка системы оценки труда персонала организации;
2) создание основы для планирования развития сотрудников;
3) установление четких границ стоимости всех должностей организации;
4) рост квалификации персонала.

Тема 7. Оплата труда персонала. Оценка удовлетворенности персонала материальным и нематериальным стимулированием

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.

3. 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

4. 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.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс ОС-3	Владеет навыком организации труда персонала и оплаты труда персонала, способен применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	ПКс ОС – 3.3.	способность применять принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс ОС – 3.3. способность применять принципы и основы	– Способен разрабатывать систему мотивации стимулирования персонала организации	• знает принципы и теоретические основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала; • знает основные теории мотивации

формирования системы мотивации и стимулирования персонала		персонала, принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий; • знает теоретические основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации • умеет применять на практике принципы и методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; • умеет использовать на практике теоретические знания по использованию принципов и методов формирования системы мотивации и стимулирования персонала организации; • владеет навыками корректировки методов материального и нематериального стимулирования исходя из результатов применения принципов формирования системы мотивации;

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена для очной и очно-заочной формы обучения – устного ответа на вопросы билета и компьютерного теста

Вопросы к экзамену по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

1. Мотивация как элемент и функция управления персоналом.
2. Взаимосвязь мотивации с потребностями человека. Основные понятия.
3. Мотивы и стимулы труда. Механизм их взаимодействия.
4. Механизм трудовой мотивации.
5. Теория иерархии человеческих потребностей А. Маслоу.
6. Теория Приобретенных потребностей Д. МакКлелланда
7. Двухфакторная теория Ф. Герцберга
8. Теория СВР К. Альдерфера. Теория ожиданий В. Врума
9. Теория справедливости.
10. Теория Портера-Лоулера.
11. Теория партисипативного управления.
12. Сравнительный анализ содержательных теорий.
13. Сравнительный анализ процессуальных теорий
14. Сущность мотивационного ядра персонала организации
15. Формирование мотивационного ядра персонала организации
16. Управление мотивационным ядром персонала организации

17. Оценка эффективности мотивационного ядра персонала
18. Сущность заработной платы и поощрительных систем в рыночной экономике.
19. Функции заработной платы.
20. Сущность и значение тарифной системы. Элементы тарифной системы оплаты труда: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные
21. ставки.
22. формирование переменной части заработной платы методом ключевых показателей результативности
23. Формирование окладной части методом грейдирования.
24. Сущность повременной оплаты труда и ее разновидности.
25. Сущность сдельной оплаты труда и ее разновидности.
26. Коллективная форма организации и оплаты труда, особенности и методы
27. распределения коллективного заработка.
28. Системы коллективного премирования Скэнлона, Раккера
29. Премиальная система и ее элементы.
30. Организационные формы стимулирования.
31. Мотивация свободным временем:
32. свободное и рабочее время, формы стимулирования свободным временем –
33. свободные графики, разновидности «сжатой» недели, неполная занятость,
34. специальные программы.
35. Мотивация карьерным ростом: понятие и цели карьеры, стадии карьерного роста, формирование рабочего резерва, типы карьерного роста.
36. Организационные формы стимулирования.
37. Ротация и расширение трудовых
38. функций: понятие и цели ротации, расширение трудовых функций, принципы
39. обогащения труда и повышения качества трудовой жизни.
40. Натуральные формы стимулирования и патернализм.
41. Морально-психологические методы стимулирования.
42. Администативно-организационные методы стимулирования
43. Мотивация соучастием: участие в прибылях, участие в собственности и
44. управлении.

Типовые тестовые задания к экзамену:

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. В чем заключается цель стимулирования персонала?
а) побудить человека избегать конфликтов;
б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
в) побудить человека не превышать своих полномочий;
г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.

5. В чем суть классической теории мотивации?
а) деньги – единственный мотивационный фактор;
б) человека заставляют действовать внутренние потребности;
в) поведение человека определяется его ожиданиями;
г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
д) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе.

6. 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.

7. 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.

8. 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).

9. 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.

11. 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

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	**Оценка**
<55	неудовлетворительно
55-69	удовлетворительно
70-84	хорошо
85-100	отлично

Шкала оценивания:

Баллы	Требования к знаниям
85-100 баллов	Студент демонстрирует высокий уровень теоретического знания принципов и теоретических основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, порядок применения дисциплинарных взысканий; отлично знает теоретические основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; показывает высокий уровень применения на практике принципов и методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; с высокой степенью качества использует на практике теоретические знания по использованию принципов и методов формирования системы мотивации и стимулирования персонала организации;
84-70 баллов	Студент хорошо знает принципы и теоретические основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала; знает основные теории мотивации персонала, принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий; знает теоретические основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации на хорошем уровне умеет применять на практике принципы и етоды оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; демонстрирует достаточный уровень владения навыками

	корретировки методов материального и нематерильного стимулирования исходя из результатов применения принципов формирования системы мотивации.
69-55 баллов	студент плохо ориентируется в основных теориях мотивации и стимулирования персонала в организации; с затруднениями применяет знание теорий на практике для решения стратегических и оперативных управленческих задач в конкретной организации; на основе теории мотивации с большими проблемами умеет организовать систему стимулирования персонала; удовлетворительно владеет навыками проведения диагностики системы мотивации и стимулирования персонала с затруднениями может провести диагностику системы мотивации персонала на соответствие принципов и методов управления; 6) плохо отвечает на дополнительные вопросы и практически не решает микро-ситуацию по тематике вопроса.
Менее 55 баллов	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

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Система оценивания
85-100 баллов	отлично
70-84 баллов	хорошо
55-69 баллов	удовлетворительно
Менее 55 баллов	неудовлетворительно

5.Методические материалы по освоению дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде разбора кейсов, дискуссий, группового/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины «Мотивация стимулирование трудовой деятельности» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. -М. : Инфра-М, 2022. - 524с. - (Высшее образование. Бакалавриат). Текст : электронный // Образовательная платформа Znanium [сайт]. — URL : https://znanium.com/read?id=380007
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1894611
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. д-ра экон. наук О.К. Миневой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 275 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-014421-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/981560
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/512020
5. Минеева О.К. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М. Инфра – М., 2020 Текст : электронный // Образовательная платформа Znanium [сайт]. — URL :URL:https://znanium.com/read?id=352590

6.2 Дополнительная литература

1. *Соломанидина, Т. О.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535996 (дата обращения: 26.03.2024)
2. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда [Электронный ресурс]: инструменты. Методики. Практика/ Ветлужских Е.— М.: Альпина Паблишер, 2013.— 152 с.
3. Клочков, А.К. KPI и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов /А.К. Клочков. – М.: Эксмо, 2012. – 103 с.

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Гражданский кодекс Российской Федерации // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

6.4. Интернет-ресурсы

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»
4. www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
5. www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
6. www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг»
7. www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс
8. www.aup.ru – Административно-управленческий портал
9. hr-portal.ru – портал по управлению персоналом и менеджменту
10. http://www.hr-journal.ru - электронный журнал по управлению персоналом

6.5. Иные источники.

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.О.15 Основы кадровой политики и кадрового планирования
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Москва, Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Д. с. н., доцент, профессор
кафедры управления персоналом Обухова Л.А.

Ст. преподаватель кафедры
экономики и менеджмента
Челябинского филиала РАНХиГС Каримова И.Л.

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины ***«Основы кадровой политики и кадрового планирования»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины ***«Основы кадровой политики и кадрового планирования»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента. Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

СОДЕРЖАНИЕ

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..4
2.Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы…….5
3.Содержание и структура дисциплины……...……...6
4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……...11
5.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины……23
6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"…….24
6.1.Основная литература…….24
6.2.Дополнительная литература…….25
6.3.Нормативные правовые документы…….25
6.4.Интернет-ресурсы……..26
6.5.Иные источники…….26
7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……26

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

1.1. Дисциплина Б1.В.15 «Основы кадровой политики и кадрового планирования» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС - 2	Способен применять на практике знания концептуальных основ кадровой политики, принципов формирования, использования и развития кадрового потенциала организации	ПКс ОС – 2.1.	способность применить знания концептуальных основ кадровой политики в организации

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта) / трудовые или профессиональные действия	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	ПКс ОС – 2.1.	на уровне знаний: знает принципы и методы разработки стратегии управления персоналом. демонстрирует знания современных концепций управления персоналом демонстрирует знание в области диагностики системы стратегического управления персоналом организации
		на уровне умений: умеет обеспечивать документационное сопровождение мероприятий по реализации стратегий управления персоналом. разрабатывает кадровую политику в организации, определять методы анализа количественного и качественного состава персонала организации разрабатывает системы стратегического управления персоналом организации, кадровую политику

администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации; -		на уровне навыков: владеет навыками оценки организационных и социальных последствий управления персоналом. применяет технологии по реализации корпоративной кадровой политики в соответствии со стратегическими планами организации

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.15 Основы кадровой политики и кадрового планирования» составляет 4 зачётные единицы, 108 астрономический час, 144 академических часов.

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

✓ очная форма обучения – 49,5 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 24 часа

– практические занятия – 24 часа

– консультации – 1,5 часа

Самостоятельная работа студентов – 31,5 часов.

Контроль – 27 часов.

✓ очно-заочная форма обучения – 25,5 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 6 часа;

– практические занятия –18 часов

– консультации – 1,5 часа;

Самостоятельная работа студентов – 55,5 часа.

Контроль – 27 часов.

- *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 – 32 часа

– практические занятия – 32 часа

– консультации – 2 часа

Самостоятельная работа студентов – 42 часов.

Контроль – 36 часов.

✓ очно - заочная форма обучения – 34 часа, в том числе:

– лекционные занятия – 8 часа;

– практические занятия – 24 часов

– консультации – 2 часа;

Самостоятельная работа студентов – 74 часов.

Контроль – 36 часов.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.15 «Основы кадровой политики и кадрового планирования»; очная форма обучения – 3 курс, 5 семестр, очно-заочная форма обучения – 4 курс, 7 семестр.

В содержательном плане дисциплина опирается на освоение обучающимися дисциплин Б1.О.21 «Основы управления персоналом», Б1.О.29 «Управление человеческими ресурсами», Б1.О.38 «Кадровый аудит и контроллинг персонал», Б1.В.08 «Организация и нормирование труда»

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен и курсовая работа

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма 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/ ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР/ Консультация к экзамену		
Тема 1.	Основные понятия, структура и социальная обусловленность кадровой политики и кадрового планирования	9,5	2		2		5,5	О
Тема 2.	Факторы, влияющие на кадровую политику. Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях	15,5	4		6		5,5	О
Тема 3.	Особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации	13,5	4		4		5,5	О
Тема 4.	Концептуальные основы государственной кадровой политики	13,5	4		4		5,5	КС
Тема 5.	Планирование потребности в трудовых ресурсах	15,5	6		4		5,5	О
Тема 6.	Сущность и содержание кадрового планирования в сфере государственной службы Российской Федерации	13,5	4		4		5,5	В

№ 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/ Консультация к экзамену		
Тема 7.	Критерии эффективности кадровой политики. Ключевые показатели эффективности кадровой политики	12,5	4		4		4,5	В
Тема 8.	Контроль кадровых процессов. Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	12,5	4		4		4,5	О
	Консультация к экзамену	2				2		
	Промежуточная аттестация	36						Экзамен Курсовая работа
Всего		**144**	**32**		**32**	**2**	**42**	

Примечание:

** формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), выступление (В), круглый стол (КС)*

Очно-заочная форма 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/ ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР/ Консультация к экзамену		
Тема 1.	Основные понятия, структура и социальная обусловленность кадровой политики и кадрового планирования	12	1		2		9	О
Тема 2.	Факторы, влияющие на кадровую политику.	15	1		4		10	О

№ 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/ Консультация к экзамену		
	Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях							
Тема 3.	Особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации	14	1		4		9	О
Тема 4.	Концептуальные основы государственной кадровой политики	12	1		2		9	КС
Тема 5.	Критерии эффективности кадровой политики. Ключевые показатели эффективности кадровой политики	13	1		2		10	О
Тема 6.	Сущность и содержание кадрового планирования в сфере государственной службы Российской Федерации	12	1		2		9	В
Тема 7.	Проблемы планирования персонала	14	1		4		9	В
Тема 8.	Контроль кадровых процессов. Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	14	1		4		9	О
	Консультация к экзамену	2				2		
	Промежуточная аттестация	36						Экзамен Курсовая работа
	Всего	**144**	**8**		**24**	**2**	**74**	

Содержание дисциплины

Тема 1. Основные понятия, структура и социальная обусловленность кадровой политики и кадрового планирования

Цели и задачи курса. Логика построения курса. Объект, предмет изучения и статус кадровой политики и кадрового планирования. Место «Основы кадровой политики и кадрового планирования» в ряду других управленческих дисциплин. Междисциплинарность «Основы кадровой политики и кадрового планирования». Субъекты и объекты кадровой политики и кадрового планирования. Кадровая политика как стратегический курс работы с кадрами, обоснованный и закрепленный в официальных документах организации.

Основные принципы кадровой политики организации. Цели кадровой политики и ее основные задачи.

Функции кадровой политики и кадрового планирования.

Тема 2. Факторы, влияющие на кадровую политику. Влияние внешних факторов. Влияние внутренних факторов. Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях.

Воздействия внешней и внутренней среды на развитие кадровой политики организации.

Профессиональная ориентация, взаимодействия с учебными заведениями как внешние элементы, влияющие на кадровую политику организации.

Внутренняя политика организации: аттестация персонала, мотивация работников, организация и стимулирование труда, планирование и развитие карьеры, управление рабочим временем персонала, оценка качества трудовой жизни занятого в организации персонала. Планирование потребности в персонале – часть общего процесса планирования в организации.

Планирование привлечения персонала. Планирование использования персонала. Планирование повышения квалификации, переподготовки и стажировки персонала. Планирование расходов на персонал организации. Планирование высвобождения, сокращения персонала. Организация регулярного контроля основных направлений планирования кадровой деятельности организации.

Тема 3. Особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации

Особенности взаимосвязи кадровой политики со стадиями жизненного цикла организации. Стадия формирования и основная цель кадровой политики.

Стадия роста с точки зрения формализации и регламентации требований к деятельности персонала организации. Стадия стабилизации – разработка новых форм труда под новые технологии. Стадия кризиса – использование схем частичной занятости. Специфика привлечения нужного персонала и сокращение или оптимизация излишнего персонала.

Тема 4. Концептуальные основы государственной кадровой политики

Принципы как исходные правила, компонент теории и практики формирования и реализации кадровой политики. Место и роль принципов в системе государственной кадровой политики, в определении ее содержания и направленности. Природа и сущность принципов государственной кадровой политики. Объективные и субъективные факторы социальной обусловленности принципов кадровой политики государства. Классификация и содержание принципов государственной кадровой политики.

Механизмы реализации государственной кадровой политики, их сущность и структура. Базовые механизмы государственной кадровой политики: нормативно-правовые, организационные, технологические, учебно-методические, информационные, финансово-экономические.

Специфические механизмы реализации государственной кадровой политики. Государственные механизмы защиты общества и государства от непрофессионализма. Роль государства в защите интересов граждан, занятых в профессиональных видах трудовой деятельности.

Соотношение принципов, механизмов и технологий реализации государственной кадровой политики.

Тема 5. Планирование потребности в трудовых ресурсах

Трудовой коллектив, персонал организации, их деятельность как объект социально-трудовых отношений Трудовой потенциал общества, работника. Сущность и содержание кадрового планирования. Кадровый контроллинг. Оперативный план работы с персоналом. Планирование потребности в персонале. Эффективность труда. Планирование производительности труда и показателей по труду.

Тема 6. Сущность и содержание кадрового планирования в сфере государственной службы Российской Федерации

Основной цикл планирования. Планирование расходов на персонал. Взаимосвязь плана и бюджета по персоналу. Структура расходов на персонал. Нормативы численности службы персонала и расходов на персонал. Оценка эффективности расходов на персонал и пути их сокращения. Техника планирования потребности в персонале, планирования производительности труда и других показателей по труду.

Правила постановки плановых целей: сонаправленность целей, вертикальное согласование целей, горизонтальное согласование целей.

Структура плановых показателей по персоналу: плановые цели организации, плановые показатели подразделений и должностей, ключевые показатели деятельности (Key Performance Indicators – KPI), дополнительные показатели.

Теоретические основы бюджетирования управления персоналом. Актуальность и состояние бюджетирования. Бизнес–план по персоналу как основа бюджетирования. Технология разработки бюджета расходов на персонал. Оценка критериев эффективности занятых служащих.

Тема 7. Критерии эффективности кадровой политики. Ключевые показатели эффективности кадровой политики.

Определение базовых критериев эффективности кадровой политики. Ключевые показатели эффективности кадровой политики. KPI, система сбалансированных показателей.

Основные проблемы, связанные с внедрением планирования и бюджетирования работы с персоналом. Оценка затрат на персонал. Ответственность за расходы на персонал. Делегирование полномочий. Развитие бюджетирования: формирование внутренних цен. Защита бюджета по персоналу перед руководством. История становления и развития кадровых служб организации. Современные кадровые службы: цели, функции, структура, персонал, оценка эффективности деятельности.

Кадровый резерв. Маркетинг персонала. Нормирование и учет численности персонала

Основные проблемы, связанные с внедрением планирования и бюджетирования работы с персоналом. Оценка затрат на персонал. Ответственность за расходы на персонал. Делегирование полномочий. Развитие бюджетирования: формирование внутренних цен. Защита бюджета по персоналу перед руководством. История становления и развития кадровых служб организации. Современные кадровые службы: цели, функции, структура, персонал. Кадровый резерв. Маркетинг персонала. Нормирование и учет численности персонала

Тема 8. Контроль кадровых процессов. Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества

Основное содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества. Антиципационная система анализа и учета социально-психологических факторов в управлении персоналом. Диагностика и упреждение негативных последствий некомпетентного управления. «Кадровый портрет» организации в статистике и в динамике. Содержание работы по формированию организационной структуры управления. Положения о

структурных подразделениях организации. Должность в структуре управления и ее организационное регламентирование.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины: Б1.В.15 «Основы кадровой политики и кадрового планирования» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Основные понятия, структура и социальная обусловленность кадровой политики и кадрового планирования	опрос
Тема 2.	Факторы, влияющие на кадровую политику. Влияние внешних факторов. Влияние внутренних факторов. Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях	опрос
Тема 3.	Особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации	опрос
Тема 4.	Концептуальные основы государственной кадровой политики	круглый стол
Тема 5	Планирование потребности в трудовых ресурсах	опрос
Тема 6.	Сущность и содержание кадрового планирования в сфере государственной службы Российской Федерации	выступление
Тема 7.	Критерии эффективности кадровой политики. Ключевые показатели эффективности кадровой политики	выступление
Тема 8.	Контроль кадровых процессов. Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества	опрос

Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и заданиям.

Материалы текущего контроля успеваемости.

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия;
- выполнение выступления по практическим заданиям;
- выполнение теста;
- участие в работе круглого стола.

Критерии оценивания устных ответов на вопросы преподавателя по теме занятия:

- правильность и полнота ответа

Критерии оценивания выступления:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и научными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции;
- культура представления презентации (лексический запас, грамматические конструкции, речевой стиль, четкость речи, темп);
- соблюдение регламента.

Критерии оценивания опроса

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия, оценивается в соответствии с правовыми и нормативными актами в социального законодательства. Преподаватель учитывает степень осведомленности студента, а также актуальность используемых источников и материалов.

- выступление на круглом столе:

- обучающийся выступает с проблемным вопросом:

-высказывает собственное суждение;

-отвечает аргументировано на вопросы;

-демонстрирует информационную готовность к обсуждению;

- грамотно и четко формулирует вопросы к выступающему.

Типовые оценочные материалы

Тема 1. Основные понятия, структура и социальная обусловленность кадровой политики и кадрового планирования

Варианты вопросов для проведения опросов на занятиях:

1. Назовите субъекты и объекты кадровой политики и кадрового планирования.
2. Дайте характеристику кадровой политики как стратегическому курсу работы с кадрами.
3. Назовите основные принципы кадровой политики организации.
4. Определите основные цели кадровой политики и ее основные задачи.
5. Раскройте содержание основных функций кадровой политики и кадрового планирования.

Тема 2. Факторы, влияющие на кадровую политику. Влияние внешних факторов. Влияние внутренних факторов. Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях.

Варианты вопросов для проведения опросов на занятиях:

1. Определите основные факторы внутренней среды организации, влияющие на кадровую политику.
2. Охарактеризуйте внутреннюю политику организации с точки зрения реализации кадровой политики.
3. Охарактеризуйте кадровую политику конкретной организации с точки зрения оценки потребности в персонале.
4. Раскройте содержание уровней и видов кадровой политики.
5. Опишите основные разновидности кадровой политики, их общее и особенное.
6. Определите факторы внешней среды, влияющие на кадровую политику организации. Приведите примеры.

Тема 3. Особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации

Варианты вопросов для проведения опросов на занятиях:

1. Раскройте содержание особенностей взаимосвязи кадровой политики со стадиями жизненного цикла организации.
2. В чем заключается сущность и основная цель кадровой политики в цикле «стадия формирования организации»
3. Стадия роста с точки зрения формализации и регламентации требований к деятельности персонала организации - раскройте содержание кадровой политики в этом цикле.
4. Стадия стабилизации – разработка новых форм труда под новые технологии- раскройте основное содержание кадровой политики в этом цикле.

5. Определите специфика привлечения нужного персонала и сокращение или оптимизация излишнего персонала. Приведите примеры.

Тема 4. Концептуальные основы государственной кадровой политики

Варианты вопросов для обсуждения на круглом столе:

1. Дайте характеристику основ кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления.
1. Назовите основные принципы государственной службы, права и ответственность государственного служащего.
2. Каковы приоритетные направления кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления.
3. Определите содержание современной российской кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления.
4. Опишите приоритетные направления кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления.

Тема 5. Планирование потребности в трудовых ресурсах

Варианты вопросов для проведения опросов на занятиях:

1. Каковы сущность и содержание кадрового планирования.
2. Определите особенности развития персонала организации в социальной и трудовой сферах.
3. Назовите основные источники информации о труде, труд как ценность.
4. В чем заключается рациональность методов оценки труда, эффективность организации труда как показатели деятельности организации и главная цель.
5. Проведите анализ уровня занятости персонала и обеспечения стабильности состава работников.
6. Определите взаимосвязь оценки используемых методов найма, источников и путей покрытия потребностей в персонале; стоимости найма. Оценка результативности найма.

Тема 6. Сущность и содержание кадрового планирования в сфере государственной службы Российской Федерации

Варианты тем выступления на занятиях:

1. Роль инновационных кадровых технологий в системе управления.
2. Характеристика системы профессионального развития кадров государственной и муниципальной службы.
3. Сущность планирования и развития карьерного роста государственных и муниципальных служащих.
4. Формирование системы планирования расходов на персонал.
5. Критерии оценки эффективности расходов на персонал и пути их оптимизации
6. Основные технологии планирования потребности в персонале, планирования производительности труда и других показателей по труду.

Тема 7. Критерии эффективности кадровой политики. Ключевые показатели эффективности кадровой политики

Варианты тем выступления на занятиях

1. Ключевые показатели эффективности кадровой политики.
2. Система сбалансированных показателей и ее применение на современных предприятиях.
3. Контроллинг персонала организации.
4. Основные проблемы планирования и бюджетирования работы с персоналом.
5. Сущность, цели, задачи кадрового планирования, определение потребности в персонале.

6. «Нормирование персонала» и «учет численности персонала».
7. Методологии оценки затрат на персонал.
8. Бизнес–план по персоналу как основа бюджетирования.
9. Оценка эффективности деятельности кадровых служб организации.

Тема 8. Контроль кадровых процессов. Сущность и содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества

Варианты вопросов для проведения опросов на занятиях:

1. Назовите основное содержание работы по формированию организационной структуры управления персоналом.
2. Составьте «Кадровый портрет» организации в статистике и в динамике на примере конкретной организации.
3. Определите базовых принципов кадрового контроллингав организации.
4. Назовите основные цели и задачи кадрового контроллинга и их реализация.
5. Определите факторы, воздействующие на эффективность проводимого кадрового контроллинга в организации.
6. Какие основные статистические и социологические методы исследования и оценки количественных и качественных характеристик кадрового состава государственной гражданской службы.
7. Назовите основные тенденции процессов изменения кадрового состава гражданской службы, пути оптимизации кадрового состава государственных органов, усиления интеллектуально-инновационного потенциала государственных структур, его качественного укрепления.
8. Определите содержание государственной политики воспроизводства профессионального потенциала общества.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Квалификационные требования к персоналу на гражданской службе.
2. Государственная кадровая политика: специфика структуры и выделения подсистем.
3. Объект и предмет государственной кадровой политики, методы исследования ГКП, субъекты ГКП.
4. Кадровая политика как стратегический курс работы с кадрами, обоснованный и закрепленный в официальных документах организации.
5. Основные принципы кадровой политики организации. Цели кадровой политики и ее основные задачи.
6. Воздействия внешней и внутренней среды на развитие кадровой политики организации.
7. Профессиональная ориентация, взаимодействия с учебными заведениями как внешние элементы, влияющие на кадровую политику организации.
8. Внутренняя политика организации: аттестация персонала, мотивация работников, организация и стимулирование труда, планирование и развитие карьеры, управление рабочим временем персонала, оценка качества трудовой жизни занятого в организации персонала. Планирование потребности в персонале – часть общего процесса планирования в организации.
9. Планирование привлечения персонала. Планирование использования персонала. Планирование повышения квалификации, переподготовки и стажировки персонала.
10. Планирование расходов на персонал организации. Планирование высвобождения, сокращения персонала.
11. Организация регулярного контроля основных направлений планирования кадровой деятельности организации.
12. Особенности взаимосвязи кадровой политики со стадиями жизненного цикла организации.
13. Стадия формирования и основная цель кадровой политики.

14. Механизмы реализации государственной кадровой политики, их сущность и структура.

15. Базовые механизмы государственной кадровой политики: нормативно-правовые, организационные, технологические, учебно-методические, информационные, финансово-экономические.

16. Специфические механизмы реализации государственной кадровой политики.

17. Государственные механизмы защиты общества и государства от непрофессионализма.

18. Сущность и содержание кадрового планирования. Кадровый контроллинг. Оперативный план работы с персоналом.

19. Планирование потребности в персонале.

20. Эффективность труда. Планирование производительности труда и показателей по труду.

21. Управление по целям (Managementby Objectives – MBO) как основа оперативного плана работы с персоналом. Сущность MBO. Этапы MBO.

22. Принципы установления целей (SMART-принципы). Проблемы, решаемые с помощью MBO. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом.

23. Практические методы кадрового анализа. Основные разделы плана по персоналу.

24. Основные проблемы, связанные с внедрением планирования и бюджетирования работы с персоналом.

25. Оценка затрат на персонал. Ответственность за расходы на персонал.

26. Структура расходов на персонал. Нормативы численности службы персонала и расходов на персонал.

27. Оценка эффективности расходов на персонал и пути их сокращения. Техника планирования потребности в персонале, планирования производительности труда и других показателей по труду

28. Структура плановых показателей по персоналу: плановые цели организации, плановые показатели подразделений и должностей, ключевые показатели деятельности

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Формируемые компетенции с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС - 2	Способен применять на практике знания концептуальных основ кадровой политики, принципов формирования, использования и развития кадрового потенциала организации	ПКс ОС – 2.1.	способность применить знания концептуальных основ кадровой политики в организации

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
способность применить знания концептуальных основ кадровой политики в организации	Способен разрабатывать кадровую политику в организации	• знает принципы и методы разработки стратегии управления персоналом. • может обеспечивать документационное сопровождение мероприятий по реализации стратегий управления персоналом. • способен оценить организационные и социальные последствия управления персоналом. • понимает современные концепции управления персоналом • разрабатывает кадровую политику в организации, определять методы анализа количественного и качественного состава персонала организации • применяет технологии по реализации корпоративной кадровой политики в соответствии со стратегическими планами организации • знание в области диагностики системы стратегического управления персоналом организации • может разрабатывать системы стратегического управления персоналом организации, кадровую политику •

Промежуточная аттестация проводится в форме защиты курсовой работы и экзамена.

Защита курсовой работы проводится в форме собеседования.

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

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 проводится в форме публичного выступления.

Выступление – это официальное сообщение, посвященное теме вопроса в билете, которое содержит описание вопроса и раскрытие его сути. Структура ответа включает:

1. Введение:

– указывается вопрос, излагается последовательность ответа;

2. Основное содержание:

– обозначается проблемное поле и вводятся основные термины выступления, а также тематические разделы содержания ответа;

– намечаются методы решения представленной в выступлении проблемы и предполагаемые результаты.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Выступление должно быть построено в соответствии с регламентом: не более пяти–семи минут.

Обучающийся также готовит решение кейса. Обучающийся знакомится с материалом кейса. Осмысливает ситуацию. Рассматривает альтернативы решения проблемы и находит ее верное или оптимальное решение. Обучающийся защищает свое решение. Преподаватель оценивает качество выполнения задания по критериям: диагностики проблемы, качества предложений и рекомендаций по решению кейса, качества изложения материала.

Типовые вопросы к экзамену:

1. Современная концепция государственной кадровой политики в РФ и ее взаимосвязь с кадровым потенциалом общества.
2. Влияние рынка труда на формирование государственной кадровой политики.
3. Теоретические проблемы государственной кадровой политики.
4. Цели и задачи государственной кадровой политики.
5. Особенности развития кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы.
6. Приоритетные направления кадровой политики в системе управления.
7. Практические проблемы государственной кадровой политики.
8. Тенденции развития кадровой политики на государственной гражданской службе.
9. Факторы, способствующие развитию кадровой политики организации.
10. Типы кадровой политики в организации, их основные характеристики.
11. Внешние и внутренние условия, влияющие на формирование кадровой политики локального уровню.
12. Основные виды кадровой политики и их особенности на современном этапе развития организации.
13. Зарубежный опыт государственного регулирования вопросов кадровой политики.
14. Факторы, определяющие социальную обусловленность кадровой политики.
15. Правовые основы, определяющие особенности реализации кадровой политики.
16. Влияние многоуровневости развития территорий РФ на формирование государственной кадровой политики.
17. Кадровая политика как социальное явление.
18. Взаимосвязь кадровой политики организации и системы управления персоналом. Механизмы реализации кадровой политики организации.
19. Кадровая политика и философия управления организацией
20. Особенности кадровой политики государства в области образования
21. Особенности политики государства в области демографии и ее взаимосвязь с кадровой политикой
22. Особенности молодежной политики государства в РФ и ее взаимосвязь с кадровой политикой
23. Особенности миграционной политики государства в РФ и ее взаимосвязь с кадровой политикой
24. Особенности гендерной политики государства в РФ и ее взаимосвязь с кадровой политикой
25. Роль кадровой политики в развитии и совершенствовании системы управления образованием
26. Методы разработки и реализации кадровой политики.
27. Реализация кадровой политики в управленческом цикле
28. Кадровая политика и выбор кадровых технологий
29. Эволюция трудовых отношений и кадровая политика.
30. Рынок фриланс-услуг и его использование в кадровой политике.
31. Особенности разработки и реализации персонал-технологий в государственных организациях.
32. Анализ и проектирование рабочих мест. Спецификация рабочих мест
33. Планирование и прогнозирование потребности в человеческих ресурсах и определение источников удовлетворения этих потребностей
34. Набор и отбор персонала как элементы кадровой политики: скрининг, рекрутинг и хедхантинг.
35. Трансформация типа трудовых отношений и кадровая политика
36. Адаптация, социализация и профессиональная деформация персонала
37. Трудовой потенциал и человеческий капитал

38. Квалификация и компетентность персонала как основа реализации кадровой политики.

39. Цикл Колба как основа построения обучающих программ для взрослых. Стили обучения взрослых.

40. Обоснование для выбора оптимальных способов подготовки сотрудников: основные принципы разработки программ.

41. Оценка эффективности профессионального обучения (программ обучения).

42. Принципы формирования бюджета службы управления персоналом по статье расходов «Обучение и развитие персонала». Экономические аспекты подготовки персонала.

43. Методы оптимизации кадрового состава и реорганизации структуры.

44. Маркетинговый подход к работе с персоналом: рабочие места как продукты маркетинга; основные направления маркетинга персонала. Построение модели ключевых компетенций организации.

45. Развитие персонала организации в стратегическом и операционном периодах.

46. Концепция обучающейся организации.

47. Стратегия и программа развития персонала организации: структура, основные направления, принципы разработки

48. Взаимосвязь функциональных целей, критических факторов успеха и ключевых показателей эффективности деятельности организации.

Примеры типовых практических заданий к экзамену:

Задание 1.

Фирма «Дженерал электрик» наряду с другой продукцией выпускает электротехнические шкафы для предприятий. Стандартный производственный цикл изготовления этого изделия занимал 3 недели. В связи с усилением конкуренции руководство компании предприняло меры по совершенствованию организации производства.

Производство шкафов было сосредоточено на одном заводе (ранее продукция выпускалась на шести предприятиях компании). Большая часть деталей была сделана взаимозаменяемой. Кроме того, был сокращен штат заводских инженеров, а труд оставшихся максимально автоматизирован. Для повышения оперативности в цехах уволили всех мастеров и контролеров качества, сократив число управленческих уровней между рабочими и администрацией с трех до одного.

Функции организации производства на рабочих местах, контроля качества продукции, дисциплины труда были делегированы рабочим, которых объединили в бригады по 20 человек. В результате эффективность производства выросла на 20%, производственные издержки снизились на 28%, сроки выполнения заказов сократились на 30 дней.

А) определите тип организационной культуры до и после произведенных изменений. Обоснуйте.

Б) Какие действия персонал-менеджеров были необходимы для проведения изменений?

Задание 2. Основные понятия, структура и социальная обусловленность кадровой политики и кадрового планирования

Задания по анализу кейса действующего предприятия. В кейсе предложена характеристика кадровой политики нескольких организаций, студенту необходимо определить тип кадровой политики, ее основные элементы. Ознакомится с ситуацией и определить тип кадровой политики и направленность каждого элемента).

Ситуация № 1

Главный принцип кадровой политики – сохранение ведущих сотрудников и привлечение нового персонала в соответствии с высокими требованиями к их профессиональному и личностному уровню. Банк рассматривает персонал как стратегический актив, а расходы на персонал – как долгосрочные инвестиции в развитие бизнеса. Кадровая политика Банка

направлена на организацию эффективной работы персонала, от деятельности которого зависит выполнение поставленных задач и достижение целей Банка. Банк предлагает своим сотрудникам возможность профессионального и карьерного роста, рыночный уровень компенсаций, программу социальных льгот.

Ситуация № 2

Основная цель кадровой политики ОАО «ТГК-1» обеспечение выполнения стратегических задач, стоящих перед Компанией, путем создания условий максимального раскрытия человеческого потенциала, развития профессиональных качеств сотрудников компании. Кадровая политика ОАО «ТГК-1» призвана укрепить уверенность работников в долгосрочном экономическом потенциале Компании. Реализация этой задачи базируется на управлении персоналом, сочетающем в себе систему внутрикорпоративных отношений и систему работы с внешними источниками персонала. Приоритеты ОАО «ТГК-1» в кадровой работе: – обучение резерва на руководящие должности, высшее образование для перспективных молодых рабочих, планирование карьеры для молодых специалистов; – проведение соревнований профессионального мастерства. Подготовка персонала проводится в целях: – приведения уровня квалификации сотрудников энергосистемы в соответствие с изменением производственных условий; – подготовка к занятию новых должностей; – решения научно-технических и экономических задач; – углубленного изучения и практического освоения новейших достижений науки, техники, технологии, современных методов управления производством.

Ситуация № 3

Главная цель «Стратегии развития кадрового потенциала ОАО РЖД» на период до 2015» – повышение эффективности деятельности и вовлеченности персонала в реализацию корпоративных задач холдинга «РЖД». За счет обеспечения холдинга «РЖД» работниками, обладающими развитыми компетенциями, их вовлеченности в решение корпоративных задач, высокого уровня мотивации к творческому эффективному труду и выполнению положений нормативных документов должны быть достигнуты следующие задачи:

1) повышение конкурентоспособности компаний, входящих в холдинг «РЖД», как работодателей на рынке труда за счет реализации систем управления персоналом, развития кадрового потенциала, совершенствования оплаты труда, мотивации, оценки персонала, его социальной поддержки, внедрения ценностей бренда «РЖД» и совершенствования внутрикорпоративных коммуникаций;

2) соответствие компетенций руководителей среднего и высшего звена в области экономики, корпоративных финансов, управления бизнесом требованиям стратегии развития холдинга «РЖД»;

3) действие принципов и технологий управления, ориентированных на результат;

4) оптимальная возрастная структура и качественный состав работников холдинга «РЖД»;

5) использование инновационного потенциала персонала на основе действенной системы постоянных улучшений;

6) сформировавшаяся корпоративная система непрерывного обучения работников холдинга «РЖД» на основе планирования индивидуального развития и контроля знаний;

7) повышение эффективности деятельности персонала холдинга «РЖД» за счет совершенствования системы оценки и мотивации;

8) достижение запланированного роста производительности труда;

9) реализация единой корпоративной системы мобильности и ротации персонала за счет развития базы вакансий и многоуровневого кадрового резерва;

10) достижение высокой привлекательности и престижности работы в холдинге «РЖД» за счет развития статуса социально ответственного работодателя;

11) соответствие деятельности по управлению персоналом международным стандартам

менеджмента качества;

12) применение в сфере управления персоналом передовых информационных и управленческих технологий на уровне ведущих железнодорожных компаний мира.

Достижение главной цели Стратегии будет также способствовать социальной стабильности в обществе, сохранению роли ОАО «РЖД» как одного из крупнейших российских работодателей, росту социального благосостояния работников холдинга «РЖД», улучшению качества их жизни и профессиональному развитию. В соответствии со Стратегией реализуется единая кадровая политика, направленная на повышение эффективности деятельности и вовлеченности персонала в реализацию корпоративных задач Холдинга. Главный итог – Компания в условиях посткризисной ситуации в стране выполнила все обязательства перед трудовым коллективом, сохранив тем самым социальную стабильность. Понятно, что, осуществляя вложения в человеческий капитал, мы увеличиваем стоимость Компании. Определяющим условием кадровой политики ОАО «РЖД» было и остается совершенствование профессиональных качеств руководителей, специалистов, а также работников массовых профессий.

Задание 3 по расчету численности персонала, расчету статистических показателей структуры персонала.

Задание:

Выполнить анализ движения рабочей силы предприятия по данным таблицы. Сделать необходимые выводы.

Показатели – Анализ движения рабочей силы

1. Состояло работников АО на начало периода 2014 г, чел. 365 370 359
2. Принято всего, чел., в том числе 31 27 28

а) переведено из других организаций; - - 1

б) принято предприятием самостоятельно; 29 27 24

в) прочие 2–3

3. Выбыло всего, чел., в том числе 26 38 16

а) переведено на другие предприятия - 1

б) по собственному желанию 16 34 16

в) за прогулы 2 - -

г) в связи с окончание срока трудового контракта 8 3 -

д) прочие причины - - -

4. Состояло работников на конец периода, чел. 370 359 371
5. Среднесписочная численность, чел. 368 365 365
6. Коэффициент оборота по приему, %. (стр.2/стр.5)*100
7. Коэффициент оборота по увольнению, % (стр.3/стр.5)*100
8. Коэффициент текучести, % ((стр.3 б+3 в)/стр.5)*100
9. Коэффициент постоянства персонала, %

Шкала оценивания.

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

.

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 незначительными 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,*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту,

	«неудовлетворительно»	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

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

Практические задания являются необходим звеном для оценки умений и навыков обучающихся. Основные критерии оценки практического задания (кейса): качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе), качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе).

Методические указания по подготовке к опросу

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

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

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Методические рекомендации по подготовке выступления

Выступление – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад должен быть представлен в устной форме. Структура доклада включает:

1. Введение:

– указывается тема и цель выступления;

– обозначается проблемное поле и вводятся основные термины выступления, а также тематические разделы содержания выступления;

– намечаются методы решения представленной в выступлении проблемы и предполагаемые результаты.

2. Основное содержание:

– последовательно раскрываются тематические разделы выступления.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Текст выступления должен быть построен в соответствии с регламентом предстоящего выступления: не более пяти–семи минут.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

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

Список вопросов для самостоятельной подготовки к опросам по темам приведен в рабочей программе по дисциплине в п. 4.2.

Рекомендации по подготовке к круглому столу:

Подготовка к круглому столу представляет собой проектирование студентом обсуждения в группе в форме дискуссии. В этих целях студенту необходимо:

– самостоятельно выбрать тему (проблему) круглого стола;

– разработать вопросы, продумать проблемные ситуации (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);

– разработать план-конспект обсуждения с указанием времени обсуждения, вопросов, вариантов ответов.

Методические рекомендации по решению кейсов

Кейсы – это проблемные ситуации, специально разработанные на основе фактического материала для оценки умений и навыков обучающихся.

Цель метода применения кейсов - научить обучающихся, анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать наиболее рациональное решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать и анализировать их.

На знакомство и решение кейса обучающемуся отводится 30 мин. Обучающийся знакомится с материалом кейса. Осмысливает ситуацию. Если необходимо, собирает необходимую информацию по ситуации. Рассматривает альтернативы решения проблемы и находит ее верное или оптимальное решение. Обучающийся презентирует (защищает) свое решение. Преподаватель оценивает качество выполнения задания по критериям: диагностики проблемы, качества предложений и рекомендаций по решению кейса, качества изложения материала.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.1. Основная литература

1. . Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019.

Часть 1 - Электронный ресурс https://urait.ru/book/kadrovaya-politika-i-kadrovoe-planirovanie-v-2-ch-chast-1-437783

Часть 2 - Электронный ресурс https://urait.ru/book/kadrovaya-politika-i-kadrovoe-planirovanie-v-2-ch-chast-2-437781

2. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/477357

3. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 478 с. —// Образовательная платформа Юрайт https://urait.ru/bcode/479808

4. Барков С. А., Зубков В. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 183 с.
Часть1 - Электронный ресурс https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-1-433211 Часть 2 - Электронный ресурс https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-2-ch-chast-2-434312
5. Знаменский, Д. Ю. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / Д. Ю. Знаменский ; ответственный редактор Н. А. Омельченко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 414 с. Электронный ресурс: https://urait.ru/book/gosudarstvennaya-i-municipalnaya-sluzhba-432067
6. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва: Юрайт, 2020. — 168 с. Электронный ресурс: https://urait.ru/bcode/451252
7. Кулешова, Н. Н. Основы проектной деятельности в сфере кадровой политики органов государственной и муниципальной власти : учебное пособие / Н. Н. Кулешова, С. А. Трыканова. — Москва: ФЛИНТА, 2020. — 54 с. Электронный ресурс: https://e.lanbook.com/book/128875

6.2. Дополнительная литература

1. Абуладзе, Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпряжкина, В. М. Маслова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 299 с.
2. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 208 с.
3. Кадровая политика на государственной службе: учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 362 с. — URL: https://urait.ru/bcode/520481

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (с гимном России). – М.: Проспект, 2015. – 32с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (последняя редакция).
3. Федеральный закон Российской Федерации от 28 июня 2014 г. N 172-ФЗ "О стратегическом планировании в Российской Федерации".
4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года. (Утв. распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. N 2227-р).
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)».
6. Образовательный стандарт Академии по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденный приказом Ректора РАНХиГС от 19 августа 2016 г. № 01-4603.
7. Приказ Минтруда России от 06.10.2015 N 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Зарегистрировано в Минюсте России 19.10.2015 N 39362).

8. Приказ Минтруда России от 09.10.2015 N 717н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (рекрутер)» (Зарегистрировано в Минюсте России 09.11.2015 N 39628).

6.4. Интернет-ресурсы

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»
4. www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
5. www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
6. www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг»
7. www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс
8. www.aup.ru – Административно-управленческий портал
9. hr-portal.ru – портал по управлению персоналом и менеджменту
10. http://www.hr-journal.ru - электронный журнал по управлению персоналом

6.5. Иные источники.

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.В.16 Трудовое право
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная форма обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Москва - Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.ф.н., доцент, доцент
кафедры управления персоналом ИГСУ РАНХиГС Г.Г. Новиков

К.ю.н., доцент кафедры
гражданско-правовых дисциплин Е.В. Аббасова
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Е.А. Терещук

Рабочая программа дисциплины «***Трудовое право»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ по направлению подготовки высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Трудовое право»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы 5
3. Содержание и структура дисциплины 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине 8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 23
6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" 24
6.1. Основная литература 24
6.2. Дополнительная литература 25
6.3. Нормативные правовые документы 25
6.4. Интернет-ресурсы 28
6.5. Иные источники 28
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 образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.16 «Трудовое право» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС-2	Способен применять на практике знания концептуальных основ кадровой политики, принципов формирования, использования и развития кадрового потенциала организации	ПКс ОС – 2.1.	формирования навыка применения норм трудового права при формировании, использовании и развитии кадрового потенциала организации
ПКс ОС-3	Владеет навыком организации труда персонала и оплаты труда персонала, способен применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	ПКс ОС- 3.3	способность применять нормы трудового права для организации труда и оплаты труда персонала

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта/ профессиональные действия)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ 07.003 – А документационное обеспечение работы с персоналом; – Е деятельность по организации труда и оплаты персонала; **ТФ** – А/01.5 ведение организационной и распорядительной документации по персоналу; – А/02.5 ведение документации по	ПКс ОС – 2.1.	на уровне знаний: демонстрирует знание основных правовых институтов трудового права, федерального трудового законодательства; знает сферу реализации трудовых отношений, основные принципы регулирования трудовых отношений, принципы обеспечения занятости и трудоустройства. демонстрирует знание видов и оснований привлечения к ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права демонстрирует знание нормативной базы трудового права;
		на уровне умений: умеет самостоятельно оценивать правовые ситуации, работать с нормативно-правовыми актами; свободно ориентируется и правильно умеет применять нормы трудового законодательства, устанавливающие права и обязанности

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта/ профессиональные действия)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
учету и движению кадров; – E/01.6 организация труда персонала; – E/02.6 организация оплаты труда персонала		работодателя и работника умеет определять основания привлечения к различным видам ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права умеет самостоятельно оценивать трудовые отношения с позиции трудового права;
		на уровне навыков: владеет базовыми навыками по применению основных правовых категорий и понятий при реализации норм трудового права владеет навыками применения норм трудового права к конкретным ситуациям трудовых отношений.
	ПКс ОС – 3.3.	на уровне знаний: демонстрирует знание правовых основ разработки и реализации организационно-управленческих решений;
		на уровне умений; умеет применять нормы трудового права при разработке и принятии кадровых решений в организации;
		на уровне навыков: имеет навыки обоснования кадровых решений, исходя из норм трудового права.

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общая трудоемкость Б1.В.16 «Трудовое право» составляет 3 зачётных единицы, 108 академических часов, 81 астрономических часов.

Количество академических и астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, составляет:

- по очной форме - 50 часов (37, 5 астр.часов): лекции – 24 часа (18 астр.часа), практические занятия – 24 часа (18 астр.часа), консультация к экзамену – 2 часа (1,5 астр.часа).

Самостоятельная работа составляет 31 часов (23,25 астр.часа). Контроль – 27 часов (20,25 астр.часа).

- по очно-заочной форме - 24 часов (18 астр.часа): лекции – 8 часов (6 астр.часов), практические занятия – 16 часа (12 астр.часов), консультация к экзамену – 2 часа (1,5 астр.часа).

Самостоятельная работа составляет 46 часов (34,5 астр.часа). Контроль – 36 часов (27 астр.часа).

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.О.20 «Трудовое право» предусмотрена на 3 курсе в 5 семестре (очная форма обучения), на 3 курсе в 6 семестре (очно-заочная форма обучения).

Дисциплина Б1.О.20 «Трудовое право» относится к обязательной части Блока 1. «Дисциплины (модули)».

В содержательном плане дисциплина опирается на освоение обучающимися Б1.О.04

«Правоведение» (1 семестр); Б1.О.02 История (История России, Всеобщая история) (1 семестр); Б1.О.16 Основы теории управления (1 семестр); Б1.О.09 Экономическая теория (1-2 семестр); Б1.О.03 Философия (2 семестр); Б1.О.05 Психология (2 семестр); Б1.О.15 Организационное проектирование (3 семестр); Б1.О.08 Культурология (3 семестр); Б1.О.19 «Рынок труда и демография» (4 семестр).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

3. Содержание и структура дисциплины

Очная 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*	КСР/Консультация к экзамену		
1.	Понятие, предмет, метод, принципы и источники трудового права. Социальное партнерство в сфере труда.	9	3		3		3	О
2.	Трудовой договор. Заключение трудового договора	10	3		3		4	О
3.	Расторжение трудового договора	10	3		3		4	
4.	Рабочее время и время отдыха	10	3		3		4	О
5.	Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации	10	3		3		4	О
6.	Дисциплина труда. Материальная ответственность сторон трудового договора	10	3		3		4	О
7.	Охрана труда	10	3		3		4	О
8.	Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.	10	3		3		4	О, Т
	Консультация к экзамену	2						
	Промежуточная аттестация**	27						Экз
Всего		**108**	**24**		**24**		**31**	

Примечание:
** формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т).*
*** формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз).*

Очно-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*	КСР/Консультация к экзамену		
1.	Понятие, предмет, метод, принципы и источники трудового права. Социальное партнерство в сфере труда.	10	1		2		14	О
2.	Трудовой договор. Заключение трудового договора	10	1		2		14	О

№	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/Консультация к экзамену		
3.	Расторжение трудового договора	11	1		2		14	О
4.	Рабочее время и время отдыха	13	1		2		14	О
5.	Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации	11	1		2		14	О
6.	Дисциплина труда. Материальная ответственность сторон трудового договора	11	1		2		14	О
7.	Охрана труда	11	1		2		14	О
8.	Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.	12	1		2		12	О,Т
	Консультация к экзамену	2				2		
	Промежуточная аттестация**	36						Экз
Всего		**108**	**8**		**16**		**46**	

Примечание:
** формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т).*
*** формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз).*

Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие, предмет, метод, принципы трудового права. Социальное партнерство в сфере труда.

Трудовое право, как самостоятельная отрасль права. Предмет и метод трудового права. Отграничение трудового права от смежных отраслей. Принципы трудового права. Источники трудового права. Субъекты трудового права. Социальное партнерство в сфере труда. Место коллективных договоров и соглашений в правовом регулировании деятельности профсоюзов.

Тема 2. Трудовой договор. Заключение трудового договора.

Понятие, содержание, виды. Особенности трудового договора, отличие трудового и гражданско-правового договора. Переводы и перемещения.

Тема 3. Расторжение трудового договора.

Прекращение трудовых отношений. Особенности расторжения трудового договора. Увольнение по собственному желанию. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Расторжение трудового договора по инициативе третьей стороны.

Тема 4. Рабочее время и время отдыха

Режим и учет рабочего времени по действующему законодательству. Виды рабочего времени. Виды отпусков. Очередной отпуск и отпуск без сохранения содержания. Порядок предоставления очередного отпуска работнику.

Тема 5. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации

Правовое регулирование зарплаты. Нормирование труда и его значение для организации производства. Понятия и случаи предоставления гарантий и компенсаций работникам. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации. Гарантии и компенсации работникам, направляемым на медицинское обследование, и в случае сдачи ими крови и ее компонентов.

Тема 6. Дисциплина труда. Материальная ответственность сторон трудового Понятие и содержание дисциплины труда. Регулирование дисциплины труда. Поощрения, как форма поддержания дисциплины труда. Дисциплинарная ответственность как средство воздействия на дисциплину труда. Порядок наложения дисциплинарного взыскания.

Тема 7. Охрана труда

Охрана труда по действующему законодательству. Надзор за охраной труда. Ответственность в сфере охраны труда. Правовое регулирование труда женщин и несовершеннолетних. Социальное партнерство в сфере охраны труда.

Тема 8. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры

Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения. Коллективные трудовые споры. Право на забастовку, процедура её организации и проведения в Российской Федерации.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины: Б1.О.20 «Трудовое право» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Понятие, предмет, метод, принципы и источники трудового права. Социальное партнерство в сфере труда.	опрос
Тема 2.	Трудовой договор. Заключение трудового договора	опрос
Тема 3.	Расторжение трудового договора	опрос
Тема 4.	Рабочее время и время отдыха	опрос
Тема 5	Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации	опрос
Тема 6.	Дисциплина труда. Материальная ответственность сторон трудового договора	опрос
Тема 7.	Охрана труда	опрос
Тема 8.	Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.	опрос, тестирование

Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и заданиям.

Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия,
- выступление по вопросам к опросам,
- количество правильных ответов при тестировании.

Критерии оценивания ответа:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и нормативно-правовыми актами, судебными актами";
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

Критерии оценивания выполнения теста:

- правильность ответов на вопросы теста.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам прохождения тестирования.

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

Вопросы для подготовки к опросам по темам:

Тема 1. Понятие, предмет, метод, принципы и источники трудового права. Социальное партнерство в сфере труда.

Вопросы для опроса:

Трудовая деятельность человека: понятие, содержание, необходимость правового регулирования. Общественные отношения, складывающиеся в процессе осуществления трудовой деятельности.

1. Предмет правового регулирования трудового права. Основные особенности отношений, входящих в предмет трудового права.
2. Метод трудового права. Императивный и диспозитивный методы. Соотношение централизованного, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений. Проблемы регулирования отношений, связанных с трудовой деятельностью.
3. Общие принципы и их значение в сфере регулирования труда. Понятие и значение основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений.
4. Понятие отраслевых и межотраслевых принципов и их дифференциация. Общая характеристика принципов трудового права.
5. Понятие источников трудового права. Классификация и виды источников трудового права. Конституция РФ и конституции республик в составе Российской Федерации, как источник трудового права. Международно-правовое регулирование труда. Федеральные законы о труде. Подзаконные нормативные акты о труде; акты органов местного самоуправления: локальные нормативные акты.
6. Роль и функции трудового права. Отграничение трудового права от смежных отраслей права. Система трудового права. Общая и особенная части системы трудового права. Особенности правовых норм трудового права. Институты трудового права.
1. Понятие профессиональных союзов, их задачи и функции. Основные права профсоюзов в сфере трудовых отношений.
2. Гарантии прав избранных профсоюзных работников и членов выборного профсоюзного органа.
3. Понятие «социальное партнерство». Общие положения социального партнерства в сфере труда. Принципы социального партнерства.

Тема 2. Трудовой договор. Заключение трудового договора.

1. Понятие и функции трудового договора.
2. Стороны трудового договора.
3. Содержание трудового договора.
4. Порядок заключения трудового договора.
5. Виды трудовых договоров.
6. Особенности отдельных видов договоров.
7. Понятие и виды переводов на другую работу.
8. Основания прекращения трудового договора.

Тема 3. Расторжение трудового договора

1. Расторжение трудового договора по инициативе (заявлению) работника.

2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

3. Расторжение трудового договора по требованию органа не являющейся стороной договора.

4. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников.

Тема 4. Рабочее время и время отдыха

1. Рабочее время и время отдыха.
2. Понятие и виды рабочего времени.
3. Продолжительность рабочего времени.
4. Режим и учет рабочего времени.
5. Перерывы в работе.
6. Выходные и нерабочие праздничные дни.
7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
8. Понятие и виды времени отдыха.
9. Ежегодные отпуска.
10. Дополнительные отпуска.
11. Суммирование отпусков и отзыв из отпуска.

Тема 5. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации

1. Понятие, признаки и функции заработной платы. Минимальный размер оплаты труда. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Установление заработной платы. Тарифная система оплаты труда. Исчисление средней заработной платы. Порядок, сроки и место выплаты заработной платы. Компенсационные и стимулирующие выплаты. Ограничение удержаний из заработной платы. Размеры удержаний из заработной платы.

2. Оплата труда отдельных категорий работников за работу во вредных или опасных условиях труда. Нормирование труда. Понятие и содержание.

3. Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда.

4. Понятие гарантий и компенсаций в трудовом праве. Гарантии при приёме и переводе на другую работу. Гарантии работникам, направляемым в командировки и при переезде на работу в другую местность.

5. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.

6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

7. Иные гарантии и компенсации, предоставляемые работникам по трудовому законодательству.

Тема 6. Дисциплина труда. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Понятие, содержание и методы укрепления дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка. Процедура утверждения правил внутреннего трудового распорядка.

2. Методы обеспечения трудовой дисциплины (метод убеждения и метод принуждения). Права и обязанности работников. Права и обязанности администрации. Основания и меры поощрения по трудовому праву. Дисциплинарные проступки и их виды. Меры дисциплинарного воздействия и взыскания. Процедура наложения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарных взысканий. Временное отстранение от исполнения должностных обязанностей.

3. Правовые последствия для работников, привлеченных к дисциплинарной ответственности.

4. Понятие, признаки и виды материальной ответственности в трудовом праве. Виды материальной ответственности работодателя перед работником. Случаи наступления материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

5. Порядок возмещения работодателем ущерба, причиненного имуществу

работника.

6. Ответственность работодателя за задержку заработной платы.
7. Порядок возмещения морального вреда, причиненного работнику.
8. Понятие прямого действительного ущерба.
9. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
10. Пределы материальной ответственности работника.
11. Случаи наступления полной материальной ответственности работников. Порядок заключения договоров о полной индивидуальной материальной ответственности. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причиненный ущерб. Порядок определения размера ущерба, причиненного работодателю. Порядок взыскания с работника причиненного ущерба.

Тема 7. Охрана труда

1. Понятие охраны труда и её значение. Законодательство об охране труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Государственные нормативные требования охраны труда.
2. Обязательность требований охраны труда для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении любых видов деятельности.
3. Организация охраны труда на предприятиях. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Проведение медицинских осмотров некоторых категорий работников. Обязанности работников в области охраны труда. Охрана труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью.
4. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда. Источники финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
5. Несчастные случаи на производстве. Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве.
6. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и пра вил по охране труда.

Тема 13. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры

1. Понятия, виды и причины трудовых споров. Основные способы защиты трудовых прав и законных интересов работников. Самозащита работниками трудовых прав. Формы самозащиты.
2. Принципы рассмотрения и подведомственность трудовых споров.
3. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Сфера компетенции Федеральной инспекции труда.
4. Комиссия по трудовым спорам – орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
5. Рассмотрение трудовых споров в суде. Рассмотрение трудовых споров в особом порядке.
6. Коллективные трудовые споры и порядок и разрешения. Этапы и порядок примирительных процедур решения коллективных трудовых споров.
7. Право на забастовку и его реализация.
8. Правовые последствия законной и незаконной забастовок.

Типовые тестовые вопросы:

1. Трудовой договор – это... (закончите фразу)

а) правовой акт, регулирующий трудовые отношения между работниками и работодателями;

б) соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым он обязуется предоставить работнику работу, обеспечить условия труда и т.д.;

в) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации.

2. Какие документы необходимы при заключении трудового договора (укажите правильный ответ)?

а) паспорт, домовая книга, свидетельство о рождении, трудовая книжка, документ об образовании;

б) партийный билет, документ воинского учета, документ об образовании, трудовая книжка, пенсионное удостоверение;

в) паспорт, трудовая книжка, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документы воинского учета, документ об образовании.

3. **Могут ли лица, достигшие 15 лет, заключить трудовой договор** (укажите правильный ответ)?

а) могут, но в случае получения основного общего образования;

б) не могут, так как трудовой договор заключается с лицами, достигшими 16 лет;

в) могут, но с согласия родителей

4. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не должен превышать... (укажите правильный ответ):

а) 2 недели;

б) 1 месяц в течение календарного года;

в) 40 дней.

5. **В какой срок работник обязан предупредить работодателя о расторжении трудового договора** (укажите правильный ответ)?

а) 10 дней;

б) 1 месяц;

в) 2 недели.

6. По какой причине может быть прекращен трудовой договор, по независящим от воли сторон обстоятельствам (укажите правильный ответ)?

а) призыв работника на военную службу;

б) осуждение работника к наказанию в соответствии с приговором суда;

в) смерть работника или работодателя (если работодатель физическое лицо);

г) все вышеперечисленные варианты.

7. **В течение какого срока работодатель обязан объявить приказ о приеме на работу работника** (укажите правильный ответ)?

а) в течение 5 дней со дня подписания трудового договора;

б) в течение 1 недели со дня подписания трудового договора;

в) в течение 3 дней со дня подписания трудового договора.

8. Предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица... (укажите правильный ответ)

а) не достигшие 18 лет;

б) достигшие 18 лет;

в) не достигшие 21 года.

9. **Срок испытания при приеме на работу не может превышать...** (укажите правильный ответ)

а) 2 месяцев;

б) 1 месяца;

в) 3 месяцев.

10. **Может ли работодатель уволить работника по своей инициативе** (укажите

правильный ответ)?

а) может;

б) не может;

в) может в случае ликвидации организации.

11. **Вносятся ли взыскания в трудовую книжку** (укажите правильный ответ)?

а) не вносятся;

б) вносятся;

в) не вносятся за исключением случаев увольнения по соответствующим основаниям.

12. **Как осуществляется перевод на постоянную работу в другую организацию** (укажите правильный ответ)?

а) по просьбе или с согласия работника;

б) приказом работодателя без согласия работника;

в) с устного согласия работника.

13. На какой срок не может заключаться трудовой договор (укажите правильный ответ)?

а) на неопределенный срок;

б) на срок не более 10 лет;

в) на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

14. В каких случаях работодатель не обязан отстранить от работы работника?

а) если работник появился на работе в алкогольном, наркотическом или токсическом опьянении;

б) не прошедшего в установленном порядке обязательный, предварительный или периодический медицинский осмотр;

в) если работник не предоставил отчёт о командировке.

15. Что не является грубым нарушением работником его трудовых обязанностей, позволяющим его уволить?

а) прогул;

б) опоздание до 4 часов;

в) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Вопросы для самостоятельной работы:

Тема 1. Понятие, предмет, метод, принципы и источники трудового права.

1. Понятие и классификация принципов трудового права.
2. Межотраслевые принципы правового регулирования труда.
3. Принципы государственной политики в области правового регулирования рынка труда и обеспечения эффективной занятости населения.
4. Принципы социального партнерства в сфере труда.
5. Принципы, определяющие установление условий труда.
6. Принципы, определяющие применение труда работников.
7. Принципы охраны труда и защиты трудовых прав работников.
8. Содержание принципов запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда.
9. Понятие и классификация источников трудового права.
10. Какова система источников трудового права и её особенности?
11. Место Конституции РФ в регулировании социально-трудовых отношений.
12. Трудовой кодекс РФ — основной источник трудового права Рос сии.
13. Соотношение трудового права РФ и норм международного права.

14. Единство и дифференциация правового регулирования труда. Общие и специальные нормы о труде.
15. В чем состоит особенность локальных норм в трудовом праве?
16. Понятие и классификация субъектов трудового права.
17. Трудовая правосубъектность.
18. Содержание правового статуса субъектов трудового права.
19. Работник как субъект трудового права и сторона трудового правоотношения, его права и обязанности.
20. Работодатель как субъект трудового права, его права и обязанности.
21. Физические лица как работодатели.

Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда. Международное трудовое право.

1. Понятие и виды профсоюзов, их задачи и функции.
2. Законодательство РФ как правовая основа деятельности профсоюзов.
3. Место коллективных договоров и соглашений в правовом регулировании деятельности профсоюзов.
4. Право профсоюзов на защиту трудовых прав работников.
5. Понятие «социальное партнерство». Общие положения социального партнерства в сфере труда.
6. Какова система социального партнерства?
7. Принципы социального партнерства.
8. Представители работников в социальном партнёрстве.
9. представители работодателей в социальном партнёрстве.
10. Коллективный договор и порядок его заключения.
11. Основные виды соглашений и порядок их заключения.
12. Каков порядок заключения и изменения соглашений?
13. Кто осуществляет контроль в социальном партнерстве?
14. Какая существует ответственность за невыполнение соглашений и коллективных договоров?
15. Какие существуют гарантии для участников коллективных переговоров?
16. Какие существуют формы участия работников в управлении организацией?

Тема 3. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Особенности трудоустройства иностранцев.

1. Понятие занятости и лица, считающиеся занятыми.
2. Безработные и лица, которые не могут быть признаны безработными.
3. Подходящая и неподходящая работа.
4. Порядок регистрации безработных граждан.
5. Пособие по безработице: размер, условия и сроки выплаты
6. Права и обязанности безработных.
7. Гарантии государства в области занятости.
8. Понятие и формы трудоустройства.
9. Система органов государственной службы занятости.
10. Организация общественных работ.
11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан.
12. Участие работодателей в обеспечении занятости населения.

Тема 4. Трудовой договор

1. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и др.).
2. Стороны трудового договора.
3. Содержание трудового договора.
4. Обязательные и дополнительные условия трудового договора.

5. Перечень гарантий при заключении трудового договора и их юридическое значение в рамках трудового права.

6. Основания для заключения срочных трудовых договоров.

7. Порядок заключения трудовых договоров. Вступление трудового договора в силу.

8. Значение испытания при приеме на работу. Юридическое оформление испытания при приеме на работу. Результат испытания при приеме на работу.

9. Трудовые книжки и их значение в качестве основного документа о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

10. Понятие перевода на другую работу и его отличие от перемещения на другое рабочее место.

11. Перевод работника на другую работу без его согласия.

12. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.

13. Изменение условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

14. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.

15. Понятие и юридическое значение отстранения от работы.

16. Общие основания прекращения трудового договора и их классификация.

17. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.

18. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.

19. Расторжение трудового договора по обоюдному согласию сторон.

20. Понятие прогула.

21. Основания увольнения с работы по инициативе работодателя, которые следует рассматривать как дисциплинарное взыскание.

22. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при увольнении работника, являющегося членом профсоюза.

23. Особые основания прекращения трудового договора с руководителем организации.

24. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

25. Порядок оформления прекращения трудового договора.

26. Процедура прекращения действия трудового договора. Правовые гарантии при осуществлении увольнения работника.

Тема 5. Рабочее время и время отдыха

1. Понятие рабочего времени, его экономическая и юридическая сущность.
2. Нормальное рабочее время.
3. Сокращенная продолжительность рабочего времени.
4. Неполное рабочее время.
5. Работа в ночное время.
6. Порядок привлечения к сверхурочной работе.
7. Ненормированный рабочий день.
8. Работа в режиме гибкого рабочего времени.
9. Суммированный учет рабочего времени.
10. Вахтовый метод организации работ.
11. Особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников.
12. Понятие, содержание и общая характеристика видов времени отдыха.
13. Отпуска. Виды отпусков.

Тема 6. Заработная плата. Нормирование труда

1. Понятия заработной платы (оплаты труда работника).
2. Основные государственные гарантии по оплате труда работни ков.
3. МРОТ и порядок его установления.
4. Локально-нормативное и договорное регулирование заработной платы.
5. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
6. Порядок исчисления средней заработной платы.

7. Основания и пределы удержаний из заработной платы.
8. Понятие и основные элементы тарифной системы оплаты труда.
9. ЕТС оплаты труда работников федеральных государственных учреждений.
10. Компенсационные и стимулирующие выплаты.
11. Порядок оплаты труда при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных.
12. Понятие, виды и порядок разработки норм труда.

Тема 7. Гарантии и компенсации

1. Понятия и случаи предоставления гарантий и компенсаций работникам.
2. Гарантии работникам, связанные с командировками, служебными поездками и переездом на работу в другую местность.
3. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
4. Гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением.
5. Гарантии при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу.
6. Гарантии и компенсации работникам, направляемым на медицинское обследование, и в случае сдачи ими крови и ее компонентов.
7. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации.
8. Понятие компенсационных выплат, их отличие от гарантийных выплат и оплаты труда.
9. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника.

Тема 8. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

1. Понятие дисциплины труда, ее объективный и субъективный аспекты.
2. Виды дисциплинарных отношений.
3. Основные методы обеспечения трудовой дисциплины.
4. Обязанности работников и работодателей по соблюдению трудовой дисциплины.
5. Понятие, содержание и порядок утверждения правил внутренне го трудового распорядка.
6. Поощрения за труд и порядок их применения.
7. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
8. Состав дисциплинарного проступка.
9. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины и их применение.
10. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий.
11. Снятие дисциплинарного взыскания.

Тема 9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.
2. Порядок реализации права работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
3. Понятие и содержание ученического договора.
4. Организационные формы ученичества.
5. Время и оплата ученичества.
6. Порядок действия ученического договора и условия его прекращения.

Тема 10. Охрана труда

1. Понятие охраны труда, его содержание и правовые основы.
2. Система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.
3. Основные направления государственной политики в области ох раны труда.
4. Государственное управление охраной труда.
5. Службы охраны труда и комитеты (комиссии) по охране труда в организации.

6. Государственная экспертиза условий труда.
7. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и их содержание.
8. Обязанности работника в области охраны труда.
9. Содержание и основные гарантии права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.
10. Меры обеспечения права работника на охрану труда и защиты от вредных производственных факторов.
11. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда.
12. Обязательные медицинские осмотры отдельных категорий работников.
13. Дополнительные гарантии охраны труда отдельных категорий работников.
14. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и оформления соответствующих материалов.

Тема 11. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Понятие, признаки и виды материальной ответственности в трудовом праве.
2. Виды материальной ответственности работодателя перед работником.
3. Случаи наступления материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться.
4. Порядок возмещения работодателем ущерба, причиненного имуществу работника.
5. Ответственность работодателя за задержку заработной платы.
6. Порядок возмещения морального вреда, причиненного работнику.
7. Понятие прямого действительного ущерба.
8. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
9. Пределы материальной ответственности работника.
10. Случаи наступления полной материальной ответственности работников.
11. Порядок заключения договоров о полной индивидуальной материальной ответственности.
12. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причиненный ущерб.
13. Порядок определения размера ущерба, причиненного работодателю.
14. Порядок взыскания с работника причиненного ущерба.

Тема 12. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

1. Понятие и случаи установления особенностей регулирования труда.
2. Особенности регулирования труда руководителей организаций.
3. Трудовые гарантии женщинам и лицам с семейными обязанностями.
4. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
5. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
6. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и лиц, занятых на сезонных работах.
7. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
8. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
9. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
10. Регулирование труда надомников.
11. Особенности труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
12. Особенности регулирования труда работников транспорта.
13. Особенности регулирования труда педагогических и медицинских работников.
14. Регулирование труда творческих работников и профессиональных спортсменов.
15. Особенности регулирования труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил РФ и других воинских формирований.
16. Регулирование трудовых отношений в условиях чрезвычайного и военного положения.

Тема 13. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры

1. Понятие и основные способы защиты трудовых прав и свобод.
2. Органы, осуществляющие государственный надзор за соблюдением трудового законодательства.
3. Принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции труда.
4. Полномочия федеральной инспекции труда.
5. Содержание и формы профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства.
6. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа.
7. Конституционное право граждан на индивидуальные и коллективные трудовые споры.
8. Понятие и виды трудового спора, причины и условия его возникновения.
9. Понятие индивидуального трудового спора.
10. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС.
11. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в судах.
12. Понятие и стороны коллективного трудового спора.
13. Примирительные процедуры при урегулировании коллективных трудовых споров.
14. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора.
15. Государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.
16. Понятие и порядок объявления забастовки.
17. Обязанности и ответственность сторон коллективного трудового спора.
18. Порядок приостановления и признания забастовок незаконными.

Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС-2	Способен применять на практике знания концептуальных основ кадровой политики, принципов формирования, использования и развития кадрового потенциала организации	ПКс ОС – 2.1.	формирования навыка применения норм трудового права при формировании, использовании и развитии кадрового потенциала организации
ПКс ОС-3	Владеет навыком организации труда персонала и оплаты труда персонала, способен применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	ПКс ОС- 3.3	способность применять нормы трудового права для организации труда и оплаты труда персонала

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс ОС – 2.1. формирования навыка применения норм трудового права при формировании, использовании и развитии кадрового потенциала организации	– Демонстрирует навык обоснования кадровых решений на основе норм трудового права при формировании, использовании и развитии кадрового потенциала организации	демонстрирует знание основных правовых институтов трудового права, федерального трудового законодательства; - знает сферу реализации трудовых отношений, основные принципы регулирования трудовых отношений, принципы обеспечения занятости и трудоустройства - умеет самостоятельно оценивать правовые ситуации, работать с нормативно-правовыми актами; - свободно ориентируется и правильно умеет применять нормы трудового законодательства, устанавливающие права и обязанности работодателя и работника - владеет базовыми навыками по применению основных правовых категорий и понятий при реализации норм трудового права - демонстрирует знание нормативной базы социального права - умеет самостоятельно оценивать трудовые отношения с позиции социального права - владеет навыками применения норм социального права к конкретным ситуациям трудовых отношений - демонстрирует знание видов и оснований привлечения к ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права - умеет определять основания привлечения к различным видам ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права - владеет навыком анализа сложных многофакторных ситуаций, связанных с применением норм трудового права и находит законные решения
ПКс ОС – 3.3. способность применять нормы трудового права для организации труда и оплаты труда	– Демонстрирует навык применения норм трудового права для организации труда и оплаты труда персонала	- демонстрирует знание правовых основ разработки и реализации организационно-управленческих решений - умеет применять нормы трудового права при разработке и принятии кадровых решений в организации

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
персонала		- имеет навыки обоснования кадровых решений, исходя из норм трудового права.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестации проводится в форме экзамена с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и заданиям.

Вопросы к экзамену:

1. Предмет и метод трудового права.
2. Понятие источников трудового права и их классификация.
3. Трудовые отношения: понятие, порядок возникновения, изменения и прекращения.
4. Стороны трудовых правоотношений и их правовая характеристика.
5. Социальное партнерство в сфере труда, система и формы социального партнерства.
6. Коллективные договоры как форма социального партнерства.
7. Соглашения, их правовая значимость как особой формы социального партнерства.
8. Участие работников в управлении организацией.
9. Ответственность сторон социального партнерства.
10. Трудовой договор: понятие, виды, отличие от гражданско-правовых договоров.
11. Содержание трудового договора.
12. Порядок заключения и изменения трудового до говора.
13. Прекращение трудового договора.
14. Защита персональных данных работников.
15. Понятие и виды рабочего времени.
16. Особенности продолжительности рабочего времени за пределами нормальной по инициативе администрации (работодатель) и по инициативе работника.
17. Режим и учет рабочего времени.
18. Понятие и виды времени отдыха.
19. Ежегодные основные отпуска и порядок их предоставления.
20. Дополнительные оплачиваемые отпуска.
21. Оплата и нормирование труда. Основные гарантии и формы оплаты труда.
22. Заработная плата: установление, порядок, место и сроки выплаты.
23. Оплата труда работников бюджетной сферы.
24. Ограничения удержаний из заработной платы.
25. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных выплачиваемых сумм.
26. Оплата труда в особых условиях.
27. Нормирование труда.
28. Гарантийные и компенсационные выплаты и до платы.
29. Правовое регулирование дисциплины труда. Методы ее обеспечения.
30. Трудовой распорядок и дисциплина труда.
31. Поощрения, применяемые за успешную трудовую деятельность.
32. Дисциплинарные взыскания, порядок применения и снятия.
33. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.
34. Ученический договор.
35. Охрана труда. Общие положения и основные направления государственной политики.
36. Требования, предъявляемые к охране труда.
37. Организация охраны труда.
38. Обеспечение права работников на охрану труда.
39. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.
40. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.
41. Общие положения материальной ответственности сторон трудового договора.

42. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате его незаконного увольнения.

43. Ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, за задержку выплаты заработной платы.

44. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

45. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Пределы материальной ответственности работника.

46. Полная материальная ответственность работника.

47. Коллективная (бригадная) материальная ответственность.

48. Порядок взыскания ущерба и снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.

49. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

50. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.

51. Особенности регулирования труда руководите ля организации и членов коллегиального исполнительного органа.

52. Особенности регулирования труда работающих по совместительству.

53. Особенности регулирования труда работников, заключающих трудовой договор на срок до 2 месяцев.

54. Особенности регулирования труда сезонных работников.

55. Регулирование труда работников, работающих вахтовым методом.

56. Регулирование труда работников, работающих у работодателя – физического лица.

57. Регулирование труда надомников.

58. Регулирование труда работников в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

59. Особенности регулирования труда работников транспорта.

60. Особенности регулирования труда педагогических работников.

61. Регулирование труда работников религиозных организаций.

62. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных сил, а также работников, проходящих альтернативную гражданскую службу.

63. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

64. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

65. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.

66. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.

67. Рассмотрение коллективных трудовых споров.

68. Право трудового коллектива на забастовку.

Примеры заданий на экзамен:

Задания № 1:

Редькиной при приеме на работу на должность секретаря-референта, был установлен испытательный срок 3мес.2 дня. В течение первого месяца Редькина дважды пролила кофе на стол руководителя, на втором месяце испытательного срока - три раза опоздала на работу на 7-9 минут, в связи с чем, ей была установле на пониженная на 25% заработная плата. Третий месяц Редькина проболела. После болезни Редькина просила руководителя оставить ее на работе, т.к. она беременна два месяца, и, что впредь подобное не повторится.

Как поступить работодателю?

Задания №2:

С Рудаковым 01.11.2010г. был заключен трудовой договор с месячным испытательным сроком, четыре дня Рудаков на работу не выходил, т.к. распивал дома спиртные напитки.

01 декабря 2010г. директор ООО «Вымпел» предъявил Рудакову письменное уведомление об увольнении, как не выдержавшего испытания.

Рудаков отказался подписать уведомление, тогда работодатель составил акт об отказе и

03 декабря 2010г. уволил Рудакова по ст.71 ТК РФ.

Правомерно ли данное увольнение?

Шкала оценивания

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

– обучающемуся выставляется оценка «неудовлетворительно» если обучающийся набрал менее 50 баллов,

– оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 65 баллов;

– оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 66 до 75 баллов;

– оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 76 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

Методические материалы

Студент допускается к экзамену по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Экзамен ставится студенту по результатам выполненных работ в течение семестра, при условии, что оценки студента за работу в течение семестра (по всем результатам текущего контроля знаний) составляют не менее чем на 70 % «отлично» и 30 % «хорошо», пропуски занятий отсутствуют.

Экзамен проводится в форме публичного выступления.

Выступление – это официальное сообщение, посвященное теме вопроса в билете, которое содержит описание вопроса и раскрытие его сути. Структура ответа включает:

1. Введение:

– указывается вопрос, излагается последовательность ответа;

2. Основное содержание:

– обозначается проблемное поле и вводятся основные термины выступления, а также тематические разделы содержания ответа;

– намечаются методы решения представленной в выступлении проблемы и предполагаемые результаты.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Выступление должно быть построено в соответствии с регламентом: не более пяти–семи минут.

Обучающийся также готовит решение кейса. Обучающийся знакомится с материалом кейса. Осмысливает ситуацию. Рассматривает альтернативы решения проблемы и находит ее верное или оптимальное решение. Обучающийся защищает свое решение. Преподаватель оценивает качество выполнения задания по критериям: диагностики проблемы, качества предложений и рекомендаций по решению кейса, качества изложения материала.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

Практические задания являются необходим звеном для оценки умений и навыков обучающихся. Основные критерии оценки практического задания (кейса): качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе), качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации),

описанном в практическом задании (кейсе).

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 самостоятельной подготовке к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа:

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).

Список вопросов для самостоятельной подготовки к опросам по темам приведен в рабочей программе по дисциплине в п. 4.2.

Методические указания по подготовке к опросу:

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

Методические рекомендации по подготовке к тестированию:

При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Поэтому при подготовке к тесту не следует просто заучивать, необходимо понять логику изложенного материала. Этому немало способствует составление развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.

Тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест. Можно дать следующие методические рекомендации: следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся; отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, пока не останавливаясь на тех, которые могут вызвать долгие раздумья; очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам».

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.1. Основная литература

1. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата / В. Л. Гейхман [и др.] ; под ред. В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 229 с. - Электронный ресурс: https://www-biblio-online-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/bcode/430034

2. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 506 с. — Электронный ресурс: https://www-biblio-online-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/bcode/434526

3. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 384 с. — (Серия : Профессиональная практика). — Электронный ресурс: https://www-biblio-online-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/bcode/432037

4. Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования / Р. А. Курбанов; под общей редакцией Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М: Издательство Юрайт, 2019. — 332 с. — Электронный ресурс: https://www-biblio-online-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/bcode/430975

5. Mateo Pérez M.A., Martinez-Roman M.-A., Domenech-Lopez Y. Social Services in Times of Economic and Social Crisis: The case of Spain Revista de Cercetare si Interventie Sociala. – 2015. – Sep. – Vol. 50. – P. 96–110. – Электронный ресурс: https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=110872673&lang=ru&site=eds-live&authtype=uid

6.2. Дополнительная литература

1. Певцова, Елена Александровна. Трудовое право : учебник / Е.А. Певцова. — Москва : Юстиция, 2017 — 206 с. — (Среднее профессиональное образование).

2. Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовое право. Краткий курс. Учебное пособие. 2-е изд. Москва. ПРОСПЕКТ. 2018. С.176

3. Рыженков А.Я, Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право: учебник М. Издательство Юрайт, 2016. - 428 с.

4. Юрайт, 2016. - 428 с.

5. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535753 (дата обращения: 18.03.2024)

6. Pamela J. Moore, Thomas F. Doherty, Patrick M. Collins, Rebecca Brenia and Tiffany R. Hubbard. Recent developments in employment law // Tort Trial & Insurance Practice Law Journal. – 2011. – Vol. 46. – № 2. – P. 317–330.

7. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник для вузов. – М.: Проспект, 2009. – 1151 с.

8. Трудовое право России: учебник для студентов вузов: допущено М-вом образования РФ... / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2010. – 879 с.

9. Трудовое право: учебник: допущено М-вом образования РФ... / под ред. О.В. Смирнова и И.О. Снигиревой. – 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Проспект, 2010. – 598 с.

6.3. Нормативные правовые документы

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосова нием 12.12.1993) // РГ. 25.12.1993. № 237.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1), ст. 3.

3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Ч. 1 от 30.11.1994 № 51-ФЗ//СЗ РФ. 05.12.1994. № 32. Ст. 3301.

4. Гражданский кодекс Российской Федерации. Ч. 2 от 26.01.1996 № 14-ФЗ//СЗ РФ, 29.01.1996, № 5, ст. 410.

5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ//G3 РФ, 07.01.2002, № 1(ч. 1),ст. 1.

6. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ // СЗ РФ, 17.06.1996, № 25, ст. 2954.

7. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 05.12.2006) // СЗ РФ, 18.11.2002, № 46, ст. 4532.

8. Налоговый кодекс Российской Федерации. Ч. 2 от 05.08.2000 № 117-ФЗ // СЗ РФ, 07.08.2000, № 32, ст. 3340.

9. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ, 02.08.2004, № 31, ст. 3215.

10. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // СЗ РФ, 02.06.2003, № 22, ст. 2063.

11. Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // СЗ РФ, 02.12.2002, № 48, ст. 4741.

12. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ, 29.07.2002, № 30, ст. 3032.

13. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // СЗ РФ, 26.06.2000, № 26, ст. 2729.

14. Федеральный закон от 17.12.1998 № 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации» // СЗ РФ, 1998, № 51, ст. 6270.

15. Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ (ред. от 06.01.2007) «О воинской обязанности и военной службе» // СЗ РФ, 30.03.1998, № 13, ст. 1475.

16. Федеральный закон от 08.01.1998 № 8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» // СЗ РФ, 12.01.1998, № 2, ст. 224.

17. Федеральный закон от 08.05.1996 № 41-ФЗ «О производственных кооперативах» // СЗ РФ, 1996, № 20, ст. 2321.

18. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ, 15.01.1996, № 3, ст. 148.

19. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // СЗ РФ, 1995, № 48, ст. 4563.

20. Закон Российской Федерации от 19.12.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // ВВС СНД и ВС РФ, 22.04.1993, № 16, ст. 551.

21. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан (утв. ВС РФ 22.07.1993 № 5487-1) // Ведомости СНД и ВС РФ, 19.08.1993, №33, ст. 1318.

22. Закон Российской Федерации от 09.06.1993 № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов» // Ведомости СНД и ВС РФ, 15.07.1993, № 28, ст. 1064.

23. Закон Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании»//СЗ РФ, 15.01.1996, № 3, ст. 150.

24. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» // Ведомости СНД РФ и ВС РФ, 20.02.1992, № 8, ст. 366.

25. Постановление Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» // СЗ РФ, 21.04.2003, № 16, ст. 1539.

26. Постановление Правительства Российской Федерации от 11.04.2003 № 213 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // СЗ РФ, 21.04.2003, № 16, ст. 1529.

27. Постановление Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // СЗ РФ, 04.11.2002, № 44, ст. 4399.

28. Постановление Правительства Российской Федерации от 11.10.2001 № 719 «Об утверждении порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка» // СЗ РФ, 22.10.2001, № 43, ст. 4101.

29. Постановление Правительства Российской Федерации от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» // СЗ РФ, 27.03.2000, № 13, ст. 1373.

30. Постановление Правительства Российской Федерации от 14.10.1992 № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе единой тарифной сетки» // САПП РФ, 19.10.1992, № 16, ст. 1253.

31. Постановление Правительства Российской Федерации от 08.09.1999 № 1020 «Об утверждении перечня профессий и должностей работников, обеспечивающих движение

поездов, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам» // СЗ РФ, 13.09.1999, № 37, ст. 4506.

32. Постановление Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // САПП РФ, 15.02.1993, №7, ст. 566.

33. Постановление Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» // САПП РФ, № 7,15.02.1993, ст. 564.

34. Постановление Правительства Российской Федерации от 25.08.1992 № 621 «Об утверждении положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации» // САПП РФ, 31.08.1992, № 9, ст. 608.

35. '5. Постановление Совмина СССР от 04.12.1981 № 1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)» // Свод законов СССР, т. 2, с. 236.

36. Приказ Минздравсоцразвития России от 22.12.2005 № 799 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых темпера турных условиях или связанных с загрязнением, в организациях калийной промышленности» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ, № 1, 2006.

37. Приказ Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 № 83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)» // РГ, № 202,16.09.2004.

38. Постановление Минтруда России от 10.10.2003 № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» // РГ, № 235, 19.11.2003.

39. Постановление Минтруда России от 04.07.2003 № 45 «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условий их выдачи» // РГ, № 154, 05.08.2003.

40. Постановление Минтруда России от 31.03.2003 № 14 «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» // РГ, № 102, 30.05.2003.

41. Постановление Минтруда России № 26, ФСС РФ № 34 от 04.04.2000 «Об утверждении Разъяснения «О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами» // РГ, № 109, 07.06.2000.

42. Постановление Минтруда России от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // РГ, № 147, 30.07.1999.

43. «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» (утв. постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37) // Минтруд РФ. - М., 1998.

44. Постановление Минтруда России от 25.02.1994 № 19 «Об утверждении Разъяснения «О продолжительности работы в выходной день, перенесенный в связи с праздником на рабочий день» // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств РФ, № 5,1994.

45. Постановление Госкомтруда СССР, Минюста СССР и ВЦСПС от 09.03.1989 № 81/604-К-3/6-84 (ред. от 15.08.1990, с изм. от 14.08.2001)

46. «Об утверждении Положения об условиях работы по совместительству» // Образование в документах, № 23, 1997.

47. Постановление Госкомтруда СССР № 162, ВЦСПС № 12-55 от 30.05.1985 «Об утверждении Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства» // Бюллетень Госкомтруда СССР, № 11,1985.

48. Разъяснение Госкомтруда СССР № 30, ВЦСПС № 39 от 29.12.1965 (ред. от 11.12.1986, с изм. от 11.03.2003) «О порядке оплаты временного заместительства» // Бюллетень Госкомтруда СССР, № 3,1966.

49. Приказ Минтранса России от 18.10.2005 № 127 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса» // РГ, № 275, 07.12.2005.

50. Приказ Минтранса России от 08.06.2005 № 63 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников Метрополитена» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 30, 25.07.2005.

51. Приказ Минтранса России от 07.10.2003 № 197 «Об утверждении Перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях (филиалах и представительствах) транспортного комплекса» // РГ, № 3, 15.01.2004.

*Акты судебных **органов***

1. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.12.2006) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // РГ, № 72, 08.04.2004; РГ, № 297, 31.12.2006.

6.4. Интернет-ресурсы

1. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации – http://rosmintrud.ru
2. www.nnir.ru / – Российская национальная библиотека
3. www.nns.ru / – Национальная электронная библиотека
4. www.rsi.ru / – Российская государственная библиотека
5. www.businesslearning.ru / – Система дистанционного бизнес образования
6. http://www.consultant.ru/ – Консультант плюс
7. http://www.garant.ru/ – Гарант
8. www.mintrud.ru (сайт Министерства труда и социального развития Российской Федерации)
9. www.AUP.ru (Административно-управленческий портал)
10. www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)
11. http://www.hrm.ru (специализированный сайт для HR- менеджеров)
12. http://www.jod-today.ru (сайт газеты «Работа для Вас»)
13. http://www.personal-mix.ru (научно-практический журнал по управлению персоналом «Персонал МИКС»)
14. http://www.kadrovik.ru (электронная версия журнала «Справочник кадровика»)
15. www.top-personal.ru (электронная версия журнала «Управление персоналом»)
16. www.uptp.ru (сайт международного журнала «Проблемы теории и практики управления»)
17. www.chelt.ru (сайт журнала «Человек и труд»)

6.5. Иные источники

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Комментарий к последним изменениям. Практич. рекомендации для бухгалтеров, кадровика, работодателя и работника. Под ред. Г. Касьяновой. Москва. Издатель: АБАК 2019. С.320.

2. Специфика регулирования труда отдельных категорий работников. Учебное пособие. Отв. ред. Н.Л.Лютов, И.С.Цыпкина. М. Издатель: ПРОСПЕКТ. 2018. С. 448

3. Инновационные характеристики субъектов рынка труда : анализ и основные направления формирования. Монография. А. А. Рабцевич. Москва. Издатель: ИНФРА-М. 2019. С. 152

4. Карсетская Е.В. Проверка трудовой инспекции. Практические рекомендации для работодателя. 2-е изд. перераб. и доп. Москва. Издатель: АйСи Групп. 2019. С.176

5. Дзарасов М.Э. Ответственность по нормам трудового права. Учебное пособие. Москва. Издатель: Проспект. 2018. С.112

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

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSB 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: http://lib.ranepa.ru/; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: http://grebennikon.ru/; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: http://e.lanbook.com; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: http://www.biblio-online.ru/.

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНА
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.17 Организация и нормирование труда
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Ст.преподаватель кафедры
экономики и менеджмента Тихонова О.К.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины ***«Организация и нормирование труда»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ по направлению подготовки высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины ***«Организация и нормирование труда»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024г. № 9.

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 4

3. Содержание и структура дисциплины 7

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 9

5.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 15

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет»....17

6.1.Основная литература 17

6.2.Дополнительная литература....17

6.3.Нормативные правовые акты 17

6.4.Интернет-ресурсы 18

6.5.Иные источники. 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.17 Организация и нормирование труда обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС - 3	Владеет навыком организации труда персонала и оплаты труда персонала, способен применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	ПКс ОС – 3.4.	понимание принципов научной организации и нормирования труда, формирование навыка разработки организационной и функционально-штатной структуры и локальных нормативных актов по организации труда

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

ОТФ/ТФ	Код компонента компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003 - Е деятельность по организации труда и оплаты персонала **ТФ** 07.003 - Е/01.6 организация труда персонала; -Е/03.6 администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПКс ОС – 3.4	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 организации труда при разработке структуры организации на уровне **навыков:** • составить план мероприятий по совершенствованию организации труда • разрабатывать управленческие решения на основе норм труда

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общий объем дисциплины – 4 з.е., 144 академических часа, 108 астрономических часов

- *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 – 24 часа
– практические занятия – 24 часа
– консультации – 2 часа
Самостоятельная работа студентов – 49 часов
Контроль – 45 часов.
✓ заочная форма обучения - 144 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 8 часа;
– практические занятия – 16 часов;
– консультации – 2 часа
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 82 часа
Контроль – 36 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 – 18 часов
– практические занятия – 18 часов
– консультация – 1,5 часа
Самостоятельная работа студентов – 36,75 часов.
Контроль – 33,75 часов

✓ заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 6 часов;
– практические занятия – 12 часов;
– консультации – 1,5 часа
Самостоятельная работа студентов – 61,5 часа
Контроль- 27 часов.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – 6 ак.часов (4,5 астр.часа).

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Б1.В.17 Организация и нормирование труда, дисциплина осваивается в базовой части, очная форма – 2 курс, 4 семестр; очно- заочная форма – 2 курс, 4 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

Б1.О.16 Основы теории управления
Б1.О.34 Теория организации
Б1.О.21 Основы управления персоналом
Б1.О.15 Организационное проектирование,
Б1.О.29 Управление человеческими ресурсами

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

3. Содержание и структура дисциплины

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	6		2		14	О
Раздел 2	Организация трудового процесса	25	6		6		12	О, З
Раздел 3	Аттестация и рационализация рабочих мест	26	6		8		12	О
Раздел 4	Рационализация трудовых процессов	26	6		8		11	О
Промежуточная аттестация		**45**				**2**		**Экзамен**
Всего:		**144**	**24**		**24**	**2**	**49**	

Очно-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		2		20	О
Раздел 2	Организация трудового процесса	26	2		4		20	О, З
Раздел 3	Аттестация и рационализация рабочих мест	26	2		4		22	О
Раздел 4	Рационализация трудовых процессов	26	2		6		20	О
	Промежуточная аттестация	**36**				**2**		**Экзамен**
Всего:		**108**	**8**		**16**	**2**	**82**	

*Примечание: * Опрос (О), решение задач (З)*

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 оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

В ходе реализации дисциплины Б1.В.17 Организация и нормирование труда используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Основы организации труда	Опрос
Тема 2. Организация трудового процесса	Опрос, решение задач (ПП)
Тема 3. Аттестация и рационализация рабочих мест	Опрос
Тема 4. Рационализация трудовых процессов	Опрос

Форма промежуточной аттестации – экзамен (очная и очно-заочная форма обучения). Экзамен проводится в устной форме (ответы на вопросы) и в форме тестирования.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Раздел 1. Основы организации труда

Типовые вопросы для 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 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?

Типовые задачи:

Задача 1. Определить, как изменится норма выработки при снижении нормы времени на изготовление изделия А на 15% и норма времени на изготовление изделия Б при росте выработки на 8%.

Задача 2.

При измерении продолжительности выполнения операции получен хроноряд:

№ п/п	Время, сек.
1	23
2	18
3	22
4	20
5	16
6	23
7	18

Коэффициент устойчивости нормативный – 1,5

Проверяем устойчивость хроноряда Куст.= ?

Задача 3.

На выполняемые кассиром в банке работы по обслуживаниюклиентов установлены следующие нормы времени:

- Проверка представленного платежного документа – 30 сек;
- Оформление документа чеорез кассу – 20 сек;
- Окончательный расчет клиента – 72 сек;

В результате проведения фотографии рабочегодня выявленно, что в среднем один клиент представляет 4 платежных документа. В день через кассу банка проходит в среднем 200 человек. Дневной фонд рабочего времени 480 мин. Дополнительные функции не учтенные нормой времени в период обслуживания клиента не установлены.

Необходимо определить:

1. Норму времени обслуживания
2. Норму обслуживания
3. Норму численности кассиров

Практическая подготовка

Провести самофотографию рабочего дня. Выполнить анализ эффективности рабочего периода и выявить потери рабочего времени. Заполнить Баланс использования рабочего времени.

Раздел 3. Аттестация и рационализация рабочих мест

Типовые вопросы для 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 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?

Оценочные материалы промежуточной аттестации.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС - 3	Владеет навыком организации труда персонала и оплаты труда персонала, способен применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	ПКс ОС – 3.4.	понимание принципов научной организации и нормирования труда, формирование навыка разработки организационной и функционально-штатной структуры и локальных нормативных актов по организации труда

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
понимание принципов научной организации и нормирования труда, формирование навыка разработки организационной и функционально-штатной структуры и локальных нормативных актов по организации труда	Способен применять принципы научной организации и нормирования труда при разработке организационной и функционально-штатной структуры и локальных нормативных актов по организации труда	- понимает принципы научной организации труда и нормирования труда - понимает процесс проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности - применяет принципы научной организации труда при разработке структуры организации - составляет план мероприятий по совершенствованию организации труда - разрабатывает управленческие решения на основе норм труда

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена (для очной и очно-заочной формы обучения) в виде устного ответа на вопросы билета и тестирования.

Типовые вопросы для подготовки к экзамену:

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
8. Классификация трудовых процессов
9. Способы учета трудовой активности.
10. Перечислите виды условий труда на предприятии?
11. Что включается в понятия «тяжесть труда», «вредность труда»?
12. Какие степени их проявления вы знаете?
13. Что такое работоспособность человека?
14. Как условия труда влияют на работоспособность человека?
15. Назовите основные стадии (этапы) работоспособности человека.
16. С какой целью разрабатывается рациональный режим труда и отдыха?
17. Какие виды режимов труда и отдыха вы знаете?
18. Что такое организация труда?
19. Что включает в себя понятие «научная организация труда»?
20. Что такое рабочее место?
21. Какие виды рабочих мест вы знаете?
22. Что включается в оснащение рабочего места?
23. какие требования к планировке рабочего места вы знаете?
24. Какие виды обслуживания рабочих мест вы знаете?
25. Что такое аттестация рабочих мест?
26. Что такое производственно-трудовой процесс?
27. Какие типы производственно-трудовых процессов вы знаете?
28. Какие виды производственно-трудовых процессов вы знаете?
29. Что такое трудовая операция?
30. Какие виды трудовых операций вы знаете?
31. Что такое трудовой прием, трудовое действие, трудовое движение?
32. Как влияет тип производства на глубину детализации трудового процесса при его изучении?
33. Какие способы соединения элементов производственно-трудового процесса вы знаете?
34. Какие пути рационализации производственно-трудовых процессов вы знаете?

Типовые тестовые задания к экзамену:

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. 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. +

5. Что относится к количественным характеристикам трудового потенциала:

а. Состояние здоровья;

б. *Численность трудоспособного населения;+*

в. Физическая дееспособность;

г. Профессионально-квалифицированные уровень.

6. Что относится к качественным характеристикам трудового потенциала:

а. Численность трудоспособного населения;

б. Состояние здоровья;+

в. Количество рабочего времени;

г. Все ответы верны.

7. Что относится к профессии:

а. Врач;+

б. Хирург;

в. Окулист;

г. Педиатр.

8. Трудовые ресурсы – это …

а. Численность трудоспособного населения;+

б. Численность населения страны;

в. Численность населения региона;

г. Численность недееспособного населения.

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

Шкала оценивания

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.

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 функциональ-

		но-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

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия.

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.

При изучении дисциплины «Организация и нормирование труда» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение мате-

риала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет»

6.1. Основная литература

1. 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»

2. Былков, В. Г. Нормирование труда : учебное пособие для вузов / В. Г. Былков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 537 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15058-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520134

3. Былков, В. Г. Регламентация труда : учебное пособие для вузов / В. Г. Былков. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 189 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14847-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://www.urait.ru/bcode/482697 (дата обращения: 04.09.2021).

4. Иванов, И. Н. Организация труда на промышленных предприятиях : учебник для среднего профессионального образования / И. Н. Иванов, А. М. Беляев. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 305 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-12300-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://www.urait.ru/bcode/476119 (дата обращения: 04.09.2021).

5. Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://www.urait.ru/bcode/473101 (дата обращения: 04.09.2021).

6.2.Дополнительная литература

1. Экономика труда : учебник для вузов/ М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/515188

2. Былков, В. Г. Регламентация труда : учебное пособие для вузов / В. Г. Былков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 189 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14847-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519592

3. Организация производства : учебник для среднего профессионального образования / И. Н. Иванов [и др.]. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 546 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-16518-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531216

6.3.Нормативно- 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. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 11.07.2011) О занятости населения в Российской Федерации

5. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года

6. О специальной оценке условий труда. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ

7. О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации Федеральный закон от 31.07.2020 N 248-ФЗ

8. О порядке представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" Постановление Правительства РФ от 30.12.2021 N 2576

9. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих Утвержден постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37

10. О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время. Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N 554

11. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922

12. О минимальном размере оплаты труда. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ

13. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю утвержденный Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13.08.2009 N 588н

14. Профессиональный стандарт "Специалист по управлению персоналом" Утвержден приказом Минтруда России от 09.03.2022 N 109н

15. Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 N 511

6.4 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»

6.5. Иные источники.

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.В.18 Право социального обеспечения
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная форма обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.ю.н., доцент, доцент кафедры
Государственно-правовых дисциплин Меджидова Е.В.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Право социального обеспечения»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ по направлению подготовки высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Право социального обеспечения»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..	4
2.	Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы…….	5
3.	Содержание и структура дисциплины…….....	6
4.	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине …….…….....	8
5.	Методические материалы для освоения дисциплины…….....	17
6.	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет…….....	18
6.1.	Основная литература……..……...……	18
6.2.	Дополнительная литература……...……..……	18
6.3.	Нормативные правовые документы и иная правовая информация……..	18
6.4	Интернет-ресурсы…….……..……...	19
6.5..	Иные источники…….……..…….....	19
7.	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы ……...…..……..	19

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

1.1. Дисциплина Б1.В.18 Право социального обеспечения обеспечивает овладение следующей компетенцией:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента	Наименование компонента компетенции
ПКс ОС - 2	Способен применять на практике знания концептуальных основ кадровой политики, принципов формирования, использования и развития кадрового потенциала организации	ПКс ОС – 2.2	способен обосновать применение норм права социального обеспечения при формировании, использовании и развитии кадрового потенциала организации

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

ОТФ/ТФ	Код компонента компетенции	Результаты обучения
ОТФ 07.003 – E деятельность по организации труда и оплаты персонала; – F деятельность по организации корпоративной социальной политики; – G операционное управление персоналом и подразделением организации; **ТФ** – E/01.6 организация труда персонала; – E/02.6 организация оплаты труда персонала; – E/03.6 администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала – F/01.6 разработка корпоративной социальной политики; – F/02.6 реализация	ПКс ОС – 2.2	на уровне **знаний:** - называет нормативно-правовые акты, регулирующие предоставление различных видов социального обеспечения. на уровне **умений:** – применять полученные знания на практике с целью предоставления предусмотренных законодательством видов материального обеспечения нетрудоспособным профессионально в пределах компетенции реагировать на нарушение закона в сфере социальной защиты населения. на уровне **навыков:** – навыками анализа юридических ситуаций, правовых явлений, юридических фактов в сфере социального обеспечения граждан РФ; способностью предпринять меры к соблюдению и защите прав и свобод граждан РФ в сфере социального обеспечения

корпоративной социальной политики; – G/01.7 разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения – G/02.7 реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;		

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.18 Право социального обеспечения в зачетных единицах: 4 з.е., 144 академических часа, 108 астрономических часов.

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

- ✓ очная форма обучения:
- – лекционные занятия – 24 часов,
- – практические (семинарские) занятия – 24 часов,
- – самостоятельная работа студентов – 96 часов,
- ✓ очно-заочная форма обучения:
- – лекционные занятия – 8 часа,
- – практические (семинарские) занятия – 16 часов,
- – самостоятельная работа студентов – 120 часов.

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

- ✓ очная форма обучения:
- – лекционные занятия – 18 часа,
- – практические (семинарские) занятия – 18 часа,
- – самостоятельная работа студентов – 72 часов,
- ✓ очно-заочная форма обучения:
- – лекционные занятия – 6 часов,
- – практические (семинарские) занятия –12 часов,
- – самостоятельная работа студентов – 90 часа.

Дисциплина Б1.О.33 Право социального обеспечения входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, и изучается в 7 семестре 4 курса очной и в 9 семестре 5 курса очной-заочной форм обучения.

Дисциплина реализуется после изучения следующих дисциплин:

- Правоведение (1 семестр)
- Психофизиология профессиональной деятельности (4 семестр)
- Трудовое право (5 семестр).

Форма промежуточной аттестации дисциплины в соответствии с учебным планом: *зачет с оценкой***.**

3.Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование разделов	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ПЗ	Контроль	Конс.		
Раздел 1	Понятие, предмет, метод и система социального обеспечения в Российской Федерации	12	2	2			8	опрос, дискуссия
Раздел 2	Источники и принципы права социального обеспечения	12	2	2			8	опрос
Раздел 3	Финансовые основы государственной системы социального обеспечения	12	2	2			8	реферат
Раздел 4	Правоотношения по социальному обеспечению нетрудоспособных граждан	12	2	2			8	опрос
Раздел 5	Формы и виды социального обеспечения	12	2	2			8	опрос
Раздел 6	Понятие и виды стажа. Общая характеристика	12	2	2			8	опрос, тестирование
Раздел 7	Понятие и виды пенсий в РФ, их характеристика	12	2	2			8	дискуссия, тестирование
Раздел 8	Досрочное назначение страховых пенсий	12	2	2			8	опрос, решение задач
Раздел 9	Пенсионное обеспечение отдельных категорий граждан	12	2	2			8	опрос, решение задач
Раздел 10	Виды пособий в РФ, их характеристика. Компенсационные выплаты. Государственная социальная помощь	12	2	2			8	дискуссия, решение задач
Раздел 11	Негосударственные виды социального обеспечения и предоставления социальных услуг	12	2	2			8	опрос
Раздел 12	Судебные споры в сфере социального обеспечения	12	2	2			8	опрос
Промежуточная аттестация								Зачет с оценкой
Всего:		144	24	24			96	

Очно-заочная форма обучения (4,6 г.)

№ п/п	Наименование разделов	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ПЗ	Контроль	Конс.		
Раздел 1	Понятие, предмет, метод и система социального обеспечения в Российской Федерации			1			10	опрос, дискуссия
Раздел 2	Источники и принципы права социального обеспечения			1			10	опрос
Раздел 3	Финансовые основы государственной системы социального обеспечения			1			10	реферат
Раздел 4	Правоотношения по социальному обеспечению нетрудоспособных граждан		1	1			10	опрос
Раздел 5	Формы и виды социального обеспечения		1	1			10	опрос
Раздел 6	Понятие и виды стажа. Общая характеристика		2	1			10	опрос, тестирование
Раздел 7	Понятие и виды пенсий в РФ, их характеристика		2	1			10	дискуссия, тестирование
Раздел 8	Досрочное назначение страховых пенсий			2			10	опрос, решение задач
Раздел 9	Пенсионное обеспечение отдельных категорий граждан			2			10	опрос, решение задач
Раздел 10	Виды пособий в РФ, их характеристика. Компенсационные выплаты. Государственная социальная помощь		2	1			10	дискуссия, решение задач
Раздел 11	Негосударственные виды социального обеспечения и предоставления социальных услуг			2			10	опрос
Раздел 12	Судебные споры в сфере социального обеспечения			2			10	опрос
Промежуточная аттестация								Зачет с оценкой
Всего:		144	8	16			120	

Содержание дисциплины

Тема 1: Понятие, предмет, метод и система социального обеспечения в Российской Федерации.

Употребление термина «социальное обеспечение» в различных смыслах. Виды социального обеспечения в зависимости от источника денежных средств. Организационно – правовые формы осуществления государственного социального обеспечения. Виды государственного социального обеспечения.

Понятие права социального обеспечения как самостоятельной отрасли и как научной дисциплины. Предмет и метод отрасли и научной дисциплины.

Система права социального обеспечения. Структура Общей и Особенной частей отрасли и научной дисциплины. Основные институты Общей и Особенной частей. Общая характеристика комплексных институтов Особенной части отрасли.

Тема 2: Источники и принципы права социального обеспечения.

Специфика источников и принципов права социального обеспечения.

Нормы международных актов как источники права социального обеспечения: акты ООН; Конвенции и Рекомендации МОТ; двусторонние и многосторонние соглашения. Конституция Российской Федерации о праве граждан на социальное обеспечение.

Основы законодательства РФ «Об охране здоровья граждан», о праве граждан на медицинскую помощь и лечение.

Законы РФ, регулирующие пенсионное обеспечение.

Федеральные законы, закрепляющие виды социальных услуг, предоставляемых граждан по системе социального обеспечения.

Законы РФ и федеральные законы, закрепляющие систему льгот для ветеранов, инвалидов, семей с детьми. Указы Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации. Их место в системе источников права социального обеспечения.

Акты министерств и ведомств. Региональные акты как источники права социального обеспечения, их роль и значение на современном этапе. Локальный акты.

Акты Конституционного суда Российской Федерации. Постановления и решения Верховного суда Российской Федерации.

Классификация источников права социального обеспечения.

Понятие и общая характеристика принципов правового регулирования социального обеспечения. Содержание принципов: солидарность в формировании финансовых средств социального обеспечения; гарантированность социальной помощи; гарантированность уровня социального обеспечения не ниже прожиточного минимума; дифференциация видов, условий и уровня обеспечения. Минимальный прожиточный бюджет: понятие, содержание, значение.

Способы систематизации законодательства о социальном обеспечении.

Правовые принципы права социального обеспечения, их группы.

Тема 3: Финансовые основы государственной системы социального обеспечения.

Финансовые основы государственной системы социального обеспечения. Пенсионный Фонд РФ. Фонд социального страхования РФ. Фонды обязательного медицинского страхования.

Экономические основы социального обеспечения: налоги, страховые взносы. Источники финансирования социального обеспечения. Пенсионный фонд. Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонды обязательного медицинского страхования - правовой статус, порядок аккумулирования денежных средств и их расходование.

Тема 4: Правоотношения по социальному обеспечению нетрудоспособных граждан.

Понятие, классификация, виды правоотношений по социальному обеспечению.

Соотношение правоотношений и норм права социального обеспечения.

Содержание правоотношений по социальному обеспечению.

Пенсионное правоотношение: понятие, субъекты, объект, содержание. Основания возникновения, изменения и прекращения разных видов пенсионных правоотношений.

Правоотношения по обеспечению пособиями, социальными компенсациями и льготами.

Правоотношения по предоставлению социальных услуг в натуральном виде. Процедурные и процессуальные правоотношения. Их субъекты, объекты, содержание, основание возникновения и прекращения. Виды субъектов правоотношений по социальному обеспечению. Объекты правоотношений. Юридические факты.

Виды общественных отношений, регулируемых правом социального обеспечения.

Виды пенсионных правоотношений.

Правоотношения, возникающие в связи с обеспечением граждан различными пособиями и компенсационными выплатами по системе социального обеспечения.

Правоотношения по поводу предоставления гражданам соответствующих социальных услуг.

Тема 5: Формы и виды социального обеспечения.

Государственное и негосударственное социальное обеспечение, виды. Обязательное социальное страхование. Государственное социальное обеспечение за счет бюджетов всех уровней бюджетной системы. Социальные риски их виды, характеристика.

Медицинская помощь и лекарственное обеспечение. Лекарственная помощь. Санаторно-курортное лечение. Стационарное и полустационарное обслуживание в учреждениях социального обслуживания; социально-медицинское обслуживание на дому.

Круг лиц из числа пожилых граждан и инвалидов, которым социальные услуги предоставляются бесплатно.

Государственной социальной помощи малоимущим семьям и малоимущим одиноким гражданам.

Социальное обслуживание.

Основные принципы охраны здоровья граждан. Обязательное медицинское страхование. Права семьи, беременных женщин и матерей, несовершеннолетних, граждан пожилого возраста и инвалидов в области охраны здоровья. Виды медико-социальной помощи: первичная медико-санитарная помощь; скорая медицинская помощь; специализированная медицинская помощь; медико-социальная помощь гражданам, страдающим социально-значимыми заболеваниями и заболеваниями, представляющими опасность для окружающих.

Материнский капитал, понятие, порядок предоставления, реализация.

Профессиональная реабилитация инвалидов. Транспортное обслуживание инвалидов.

Социальная защита участников войн, защита граждан, пострадавших от терроризма, лиц, пострадавших в результате радиационных и техногенных катастроф, граждан, пострадавших в результате природных катаклизмов.

Пенсионное и материальное обеспечение отдельных категорий граждан.

Тема 6: Понятие и виды стажа. Общая характеристика

Персонифицированный учет сведений о застрахованных лицах. Общая характеристика пенсионного законодательства. Понятие стажа. Значение стажа в праве социального обеспечения. Понятие и виды стажа: общий, страховой, специальный, непрерывный. Характеристика видов стажа. Периоды, которые включаются в каждый стаж. Правила расчета стажа.

Тема 7: Понятие и виды пенсий в РФ, их характеристика.

Понятие пенсии, ее юридическое значение. Виды: страховая, по государственному пенсионному обеспечению, накопительная, добровольная. Виды страховых пенсий: по старости, по инвалидности, по потере кормильца. Виды по государственному пенсионному обеспечению: за выслугу лет, по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца, социальная. Пенсионное обеспечение лиц, проходивших военную службу и приравненных к ним граждан.

Характеристика каждого вида пенсий, порядок предоставления, изменения, приостановления, прекращения.

Субъекты пенсионного обеспечения.

Тема 8: Досрочное назначение страховых пенсий

Сохранение права на досрочное назначение страховой пенсии. Периоды работы (деятельности), дающий право на досрочное назначение страховой пенсии. Перечень соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), дающий право на досрочное назначение страховой пенсии. Сохранение права на досрочное назначение страховой пенсии отдельным категориям граждан. Суммирование стажа на соответствующих видах работ и снижение возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, лицам, работавшим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Перерасчет размеров страховых пенсий по документам выплатного дела.

Тема 9: Пенсионное обеспечение отдельных категорий граждан

Субъекты пенсионного обеспечения, относящиеся к иной категории социальной защиты. Пенсионное обеспечение государственных служащих, граждан из числа работников летно-испытательного состава, судей, лиц, работающие в атомной отрасли, специалистов ядерного оружейного комплекса Российской Федерации, шахтеры и др.

Порядок и правила пенсионного обеспечения отдельных категорий граждан. Периоды, включающие в стаж. Правила расчета стажа.

Тема 10: Виды пособий в РФ, их характеристика. Компенсационные выплаты. Государственная социальная помощь.

Понятие пособий, характеристика, юридическое значение. Виды пособий: единовременные, ежемесячные, характеристика. Виды единовременных и ежемесячных пособий.

Единовременные пособия: женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, при рождении ребенка, пособие при передаче ребенка на воспитание в семью, жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву. гражданам, пострадавшим в результате радиационных или технологических катастроф

Ежемесячные пособия: по уходу за вторым ребенком и последующими детьми, за ребенком для лиц, уволенных (в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности ИП) в период отпуска по уходу за ребенком, матерям во время отпуска по беременности и родам, пособие по беременности и родам женщинам, уволенным в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности ИП.

Пособие по безработице.

Социальное пособие.

Субъекты правоотношений по выплатам пособий.

Социальное пособие на погребение: условия назначения, размер, порядок выплаты и срок обращения.

Ежемесячные компенсационные выплаты по системе социального обеспечения: родителям за содержание ребенка в образовательном учреждении, реализующим основную общеобразовательную программу дошкольного образования; находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трех лет; студентам и аспирантам за время академического отпуска по медицинским показаниям; женам служащих органов внутренних дел, проживающим вместе с супругом в местности, где они не могут быть трудоустроены; трудоспособным неработающим гражданам, осуществляющим уход за инвалидами I группы, детьми-инвалидами до 18 лет, а также лицами, достигшими 80 лет; детям-сиротам; вынужденным переселенцам и беженцам; пострадавшим от политических репрессий и впоследствии реабилитированным; гражданам, пострадавшим в результате аварии на ЧАЭС; некоторым категориям служащих на организацию отдыха детей; гражданам, занятым на работах с химическим оружием; другим категориям граждан.

Государственная социальная помощь. Ежемесячная денежная выплата. Жилищные субсидии.

Тема 11: Негосударственные виды социального обеспечения и предоставления социальных услуг.

Дополнительное пенсионное обеспечение (негосударственные пенсионные фонды; гражданское страхование на дожитие; банковские пенсионные вклады). Негосударственный пенсионный фонд (НПФ)– особая организационно-правовая форма социального обеспечения. Функции НПФ. Средства НПФ. Пенсионный договор

Тема 12: Судебные споры в сфере социального обеспечения.

Споры в связи с отказом в назначении пенсий. Споры с связи с отказом в назначении государственных пособий. Международные источники и судебная практика по праву социального обеспечения.

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины Б1.О.33 Право социального обеспечения используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Понятие, предмет, метод и система социального обеспечения в Российской Федерации	опрос, дискуссия
Источники и принципы права социального обеспечения	опрос
Финансовые основы государственной системы социального обеспечения	реферат
Правоотношения по социальному обеспечению нетрудоспособных граждан	опрос
Формы и виды социального обеспечения	опрос
Понятие и виды стажа. Общая характеристика	опрос, тестирование
Понятие и виды пенсий в РФ, их характеристика	дискуссия, тестирование
Досрочное назначение страховых пенсий	опрос, решение задач
Пенсионное обеспечение отдельных категорий граждан	опрос, решение задач
Виды пособий в РФ, их характеристика. Компенсационные выплаты. Государственная социальная помощь	дискуссия, решение задач
Негосударственные виды социального обеспечения и предоставления социальных услуг	опрос
Судебные споры в сфере социального обеспечения	опрос

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 1:

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Виды социального обеспечения в зависимости от источника денежных средств.
2. Организационно – правовые формы осуществления государственного социального обеспечения.
3. Виды государственного социального обеспечения.
4. Понятие права социального обеспечения как самостоятельной отрасли и как научной дисциплины.
5. Предмет и метод отрасли и научной дисциплины. Система права социального обеспечения.

Вопросы для проведения дискуссии:

1. Употребление термина «социальное обеспечение» в различных смыслах.

Типовые оценочные материалы по теме 2:

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Специфика источников и принципов права социального обеспечения.
2. Нормы международных актов как источники права социального обеспечения: акты ООН; Конвенции и Рекомендации МОТ; двусторонние и многосторонние соглашения.
3. Конституция Российской Федерации о праве граждан на социальное обеспечение. Основы законодательства РФ «Об охране здоровья граждан», о праве граждан на медицинскую помощь и лечение.
4. Законы РФ, регулирующие пенсионное обеспечение. Федеральные законы, закрепляющие виды социальных услуг, предоставляемых граждан по системе социального обеспечения.

Типовые оценочные материалы по теме 3:

Темы рефератов:

1. Финансовые основы государственной системы социального обеспечения.
2. Пенсионный Фонд РФ.
3. Фонд социального страхования РФ.
4. Фонды обязательного медицинского страхования.
5. Экономические основы социального обеспечения: налоги, страховые взносы.
6. Источники финансирования социального обеспечения.
7. Пенсионный фонд. Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонды обязательного медицинского страхования - правовой статус, порядок аккумулирования денежных средств и их расходование.

Типовые оценочные материалы по теме 4:

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Понятие, классификация, виды правоотношений по социальному обеспечению.
2. Соотношение правоотношений и норм права социального обеспечения.
3. Содержание правоотношений по социальному обеспечению.
4. Пенсионное правоотношение: понятие, субъекты, объект, содержание.
5. Основания возникновения, изменения и прекращения разных видов пенсионных правоотношений.
6. Правоотношения по обеспечению пособиями, социальными компенсациями и льготами.
7. Правоотношения по предоставлению социальных услуг в натуральном виде.
8. Процедурные и процессуальные правоотношения.
9. Их субъекты, объекты, содержание, основание возникновения и прекращения.
10. Виды субъектов правоотношений по социальному обеспечению.
11. Объекты правоотношений.

Типовые оценочные материалы по теме 5:

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Государственное и негосударственное социальное обеспечение, виды.

2. Обязательное социальное страхование.

3. Государственное социальное обеспечение за счет бюджетов всех уровней бюджетной системы.

4. Социальные риски их виды, характеристика.

5. Медицинская помощь и лекарственное обеспечение.

6. Лекарственная помощь.

7. Санаторно-курортное лечение.

8. Стационарное и полустационарное обслуживание в учреждениях социального обслуживания; социально-медицинское обслуживание на дому.

9. Круг лиц из числа пожилых граждан и инвалидов, которым социальные услуги предоставляются бесплатно.

Типовые оценочные материалы по теме 6:

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Персонифицированный учет сведений о застрахованных лицах.
2. Общая характеристика пенсионного законодательства.
3. Понятие стажа. Значение стажа в праве социального обеспечения.
4. Понятие и виды стажа: общий, страховой, специальный, непрерывный.
5. Характеристика видов стажа. Периоды, которые

Типовые вопросы тестирования

1. 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

2. Может ли быть установлен свидетельскими показаниями заработок для назначения пенсии?

1. нет, не может;
2. может, если документы утрачены в результате стихийного бедствия;
3. может на основании статистических данных о заработной плате соответствующей отрасли промышленности;
4. может, если свидетели подтверждают факт совместной работы документально и представляют справки о доходах за соответствующий период

3. Можно ли включить в трудовой стаж по ст. 11 Закона от 17.12.2001 года, каждому из родителей, осуществляющему уход за детьми до достижения ими 1,5 летнего возраста, период ухода не менее 3-х лет, если в семье 4 детей, и за 2 детьми ухаживала мать, а за другими двумя – отец?

1. нет;
2. да, но каждому из родителей может быть учтен период ухода за детьми в размере не превышающем 3-х лет;
3. да, весь период ухода
4. да, только матери период ухода за всеми детьми

Типовые оценочные материалы по теме 7:

Вопросы для проведения дискуссии:

1. Подготовить сообщения на темы:

– 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.

2. Вопросы для обсуждения:

– Новеллы пенсионного законодательства за 2015-2017 годы

– Основные направления пенсионной реформы: за и против. Обзор позиций исследователей (теоретиков и практиков)

Типовые вопросы тестирования

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;

Типовые оценочные материалы по теме 8

Проведение опроса по следующему плану:

1. Досрочное пенсионное обеспечение лицам, осуществляющим трудовую деятельность в особых условиях труда

2. Досрочное пенсионное обеспечение в связи с выполнением работы в определенных должностях (педагогические, медицинские, творческие работники)

3. Досрочное пенсионное обеспечение в связи с работой в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

4. Досрочное пенсионное обеспечение по социальным причинам и в зависимости от состояния здоровья граждан (многодетные матери и матери детей инвалидов, граждане, больные гипофизарным нанизмом и диспропорциональные карлики)

5. Юридическое значение инвалидности и степени ограничения способности к трудовой деятельности.

6. Порядок прохождения освидетельствования в органах медико-социальной экспертизы.

7. Понятие иждивения, его юридическое значение при установлении пенсии по случаю потери кормильца.

8. Порядок подтверждения факта нахождения на иждивении.

Типовые примеры ситуационных задач (кейсов):

За назначением страховой пенсии по старости 4 февраля 2020 г обратилась Смирнова. Ее стаж составил:

07.01.1971 - 31.08.1973 - уход за ребенком (ребенок родился 07.01.1971);

01.09.1973 - 02.07.1978 - учеба в ВУЗе;

15.07.1978 - 24.04.1979 - безработный;

25.04.1979 - 12.08.1987 - начальник отдела в Управлении образования г. Челябинска;

13.08.1987 - 13.08.1990 - инвалид 11 группы (общее заболевание);
15.08.1990 - 04.02.2008 - инспектор отдела кадров завода «Станкомаш»
Определите продолжительность общего трудового и страхового стажа.

Типовые оценочные материалы по теме 9:

Проведение опроса по следующему плану:

1. Субъекты правоотношений по выплатам пособий.
2. Социальное пособие на погребение: условия назначения, размер, порядок выплаты и срок обращения

Типовые примеры ситуационных задач (кейсов):

ЗАДАЧА №1

За назначением страховой пенсии по старости 05.02.2018 г. обратился Воложанин. Его стаж составил:
15.02.1966 - 15.12.1968 - служба в армии;
01.09.1969 - 03.07.1974 - учеба в ВУЗе;
01.08.1974 - 16.09.1980 - начальник цеха на ЧТЗ;
17.09.1980 - 17.09.1981 - безработная;
18.09.1981 - 18.09.1984 - получала пенсию по инвалидности 111 группы (причина инвалидности общее заболевание);
19.09.1984 - 05.02.2018 - главный инженер ОАО «Металлик».
Определите продолжительность общего трудового и страхового стажа.

ЗАДАЧА №2

За назначением страховой пенсии по старости 20.02.2021 г. обратилась Самохвалова. ЕЕ стаж составил:
01.09.1971 - 15.07.1976 - учеба в ВУЗе;
01.08.1976 - 14.05.1980 - учитель истории в школе;
16.06.1980 - 10.04.1990 - проживала с мужем военнослужащим в местности, где не могла трудоустроиться по специальности;
17.04.1990 - 20.02.2020 - учитель истории в школе.
Определите продолжительность общего трудового и страхового стажа.

Типовые оценочные материалы по теме 10

Типовые вопросы для организации дискуссии

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.

Типовые примеры ситуационных задач (кейсов):

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.

Типовые оценочные материалы по теме 11:

Проведение опроса по следующему плану:

1. Дополнительное пенсионное обеспечение (негосударственные пенсионные фонды; гражданское страхование на дожитие; банковские пенсионные вклады).
2. Негосударственный пенсионный фонд (НПФ)– особая организационно-правовая форма социального обеспечения.
3. Функции НПФ.
4. Средства НПФ.
5. Пенсионный договор

Типовые оценочные материалы по теме 12:

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Значение ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком и ежемесячного пособие на ребенка в бюджете семьи. Проблемы достаточности.
2. Единовременное пособие при рождении ребенка: проблемы определения размера и оценка достаточности
3. Оценка заботы государства о подрастающем поколении граждан: анализ системы государственных пособий гражданам, имеющим детей
4. Проблемы реформирования законодательства о пенсионном обеспечении
5. Негосударственные пенсионные фонды и их роль в реализации права граждан на пенсионное обеспечение
6. Правовое положение и социальная защита безработных граждан
7. Пенсионная система России: современное состояние

Проведение опроса по следующему плану:

1. Споры в связи с отказом в назначении пенсий.
2. Споры с связи с отказом в назначении государственных пособий.
3. Международные источники и судебная практика по праву социального обеспечения

Шкала оценивания

Формы контроля	Критерий	Оценка

Опрос, дискуссия	1. Теоретический уровень знаний 2. Качество ответов на вопросы 3. Подкрепление материалов фактическими данными (статистические данные или др.) 4. Практическая ценность материала 5. Способность делать выводы 6. Способность отстаивать собственную точку зрения 7. Способность ориентироваться в представленном материале 8. Степень участия в общей дискуссии	До 3 баллов за семинарское занятие
Решение задач	Дан полный, правильный ответ с развернутым пояснением или без такового, правильными расчетами, ссылкой на необходимые НПА, документы и инструктивные письма	5
	Дан полный, правильный ответ, но не представлено развернутое пояснение, расчеты осуществлены в целом правильно, с небольшими несущественными ошибками; сделана ссылка на НПА, документы и инструктивные письма	4
	Дан неточный, неполный ответ, ответ с ошибками в расчетах	3
	Дан неполный, неправильный ответ, без пояснений или без ссылок на НПА, документы и инструктивные письма, неправильно выбранным нормативным правовым актом	0

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента	Наименование компонента компетенции
ПКс ОС - 2	Способен применять на практике знания концептуальных основ кадровой политики, принципов формирования, использования и развития кадрового потенциала организации	ПКс ОС – 2.2	способен обосновать применение норм права социального обеспечения при формировании, использовании и развитии кадрового потенциала организации

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
способен обосновать применение норм права социального обеспечения при формировании, использовании и развитии кадрового потенциала организации	Способен анализировать ситуации, связанные с применением норм права социального обеспечения, и находить законные	- называет нормативно-правовые акты, регулирующие предоставление различных видов социального обеспечения. – умеет применять полученные знания на практике с целью предоставления

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
	решения при формировании, использовании и развитии кадрового потенциала организации	предусмотренных законодательством видов материального обеспечения нетрудоспособным профессионально в пределах компетенции реагировать на нарушение закона в сфере социальной защиты населения. – владеет навыками анализа юридических ситуаций, правовых явлений, юридических фактов в сфере социального обеспечения граждан РФ; - владеет способностью предпринять меры к соблюдению и защите прав и свобод граждан РФ в сфере социального обеспечения

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета с оценкой.

Зачет с оценкой проходит в форме устного опроса по билетам и компьютерного тестирования.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер и определяется:

- результатами устного опроса по билетам или тестирования;
- учебными достижениями в семестровый период.

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала.

Тестирование проводится в компьютерном классе.

После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат. В тесте 30 вопросов с вариантами правильных ответов, необходимо выбрать один или более правильных ответов.

Время тестирования 30 минут.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые вопросы для подготовки к экзамену

1. Принципы права социального обеспечения, понятие, классификация и общая характеристика.
2. Источники права социального обеспечения (понятие, классификация, общая характеристика). Нормы международных договоров, как источники права социального обеспечения.
3. Государственное социальное страхование, понятие, стороны, виды, правовое регулирование.
4. Социальный страховой риск, понятие, значение, виды.
5. Государственная социальная помощь, понятие, виды.
6. Трудовой стаж, понятие, признаки, классификация, значение каждого вида трудового стажа.
7. Страховой стаж и его юридическое значение.

8. Специальный трудовой и страховой стаж, понятие, виды юридическое значение.

9. Общий трудовой и страховой стаж. Исчисление трудового и страхового стажа. Доказательства трудового и страхового стажа.

10. Пенсионная система, понятие, содержание, перспективы развития.

11. Пенсия, понятие, виды, структура, условия назначения.

12. Пенсия по старости, понятие, условия назначения, размер. Льготные основания, определяющие право на пенсию по старости.

13. Понятие инвалидности, ее группы, степени, причины инвалидности и их юридическое значение.

14. Принципы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве

15. Пенсия по потере кормилица, понятие, условия назначения, размер. Круг лиц, обеспечиваемых пенсией по потере кормильца.

16. Иждивенство. Понятие нетрудоспособности члена семьи, потерявшей кормильца.

17. Пенсия за выслугу лет, понятие, условия назначения. Круг лиц, обеспечиваемых данной пенсией.

18. Социальная пенсия, круг лиц, условия ее назначения, размер и надбавки к ним.

19. Понятие пособий и их классификация.

20. Пособия по временной нетрудоспособности: условия назначения, сроки выплаты. Размеры пособия по временной нетрудоспособности. Порядок исчисления. Порядок лишения.

21. Пособие по беременности и родам. Пособия семьям, имеющим детей.

22. Пособие по безработице.

23. Социальное пособие на погребение

24. Компенсационные выплаты: понятия и основания для их получения.

25. Понятие социального обслуживания и его виды.

26. Право на бесплатную медицинскую помощь и лечение. Виды медико-социальной помощи. Бесплатная, либо со скидкой лекарственная помощь.

27. Социальное обслуживание семей с детьми. Содержание детей в детских учреждениях.

28. Профессиональное обучение и трудоустройство инвалидов. Профессиональная реабилитация инвалидов, их социально-бытовое обслуживание.

29. Обеспечение инвалидов средствами передвижения и транспортными средствами. Протезно-ортопедическая помощь.

30. Система льгот, классификация, круг лиц, пользующихся льготами по системе права социального обеспечения.

Типовые тестовые задания

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

Шкала оценивания

Критерий оценки	Баллы
– имеет правильное представление об источниках и содержании общечеловеческих нравственных и профессиональных юридических этических принципов; – владеет навыками и выказывает готовность к выполнению профессиональных обязанностей в области осуществления и защиты прав граждан на различные виды социального обеспечения в соответствии с общечеловеческими нравственными и профессиональными юридическими этическими принципами – характеризует систему социального обеспечения граждан РФ; – владеет навыками правильного толкования и применения норм, регулирующих предоставление различных видов социального обеспечения; – умеет профессионально в пределах компетенции реагировать на нарушение закона в сфере социального обеспечения населения; способен предпринять меры по соблюдению и защите прав граждан РФ в сфере социального обеспечения	5
– имеет не совсем полное представление об источниках и содержании общечеловеческих нравственных и профессиональных юридических этических принципов; – допускает некоторые неточности в области осуществления и защиты прав граждан на различные виды социального обеспечения в соответствии с общечеловеческими нравственными и профессиональными юридическими этическими принципами – испытывает некоторые трудности при характеристике системы социального обеспечения граждан РФ; – допускает некоторые неточности в толковании и применении норм, регулирующих предоставление различных видов социального обеспечения; – умеет профессионально в пределах компетенции реагировать на нарушение закона в сфере социального обеспечения населения;	4

допускает некоторые неточности в процессе принятия мер по соблюдению и защите прав граждан РФ в сфере социального обеспечения	
– имеет неполное и неточное представление об источниках и содержании общечеловеческих нравственных и профессиональных юридических этических принципов; – допускает ошибки в области осуществления и защиты прав граждан на различные виды социального обеспечения в соответствии с общечеловеческими нравственными и профессиональными юридическими этическими принципами – испытывает существенные трудности при характеристике системы социального обеспечения граждан РФ; – допускает ошибки в толковании и применении норм, регулирующих предоставление различных видов социального обеспечения; – обнаруживает некоторые навыки реагирования на нарушение закона в сфере социального обеспечения населения; допускает ошибки в процессе принятия мер по соблюдению и защите прав граждан РФ в сфере социального обеспечения	3
– не имеет представления об источниках и содержании общечеловеческих нравственных и профессиональных юридических этических принципов; – не способен осуществлять и защищать права граждан на различные виды социального обеспечения в соответствии с общечеловеческими нравственными и профессиональными юридическими этическими принципами – не способен охарактеризовать систему социального обеспечения граждан РФ; – не способен толковать и применять нормы, регулирующие предоставление различных видов социального обеспечения; – не обладает навыками реагирования на нарушение закона в сфере социального обеспечения населения; не способен принимать меры по соблюдению и защите прав граждан РФ в сфере социального обеспечения	2

5. Методические материалы для освоения дисциплины

Методические указания по подготовке к устному опросу и дискуссии

Самостоятельная работа студентов включает подготовку к устному опросу и дискуссии на семинарских занятиях. Для этого студент изучает лекции, основную и дополнительную литературу, информацию из Интернет-ресурсов. Эффективность подготовки студентов к устному опросу и дискуссии зависит от качества ознакомления с рекомендованной литературой. Для подготовки к устному опросу и дискуссии студенту необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме семинара, в рекомендованной литературе, записях с лекционного занятия, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы, составить тезисы выступлений по отдельным проблемным аспектам. Учебная литература для подготовки к опросу, дискуссии и докладам по вопросам разделов 1–5 представлена в списке основной и дополнительной литературы в разделе 6.

Порядок организации самостоятельной работы студентов установлен Положением об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в актуальной редакции). URL: https://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf. – Режим свободного доступа.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература

1. Мачульская, Е. Е. Право социального обеспечения : учебник для вузов / Е. Е. Мачульская. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 449 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11355-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468433

2. Афтахова, А. В. Право социального обеспечения. Практикум : учебное пособие для среднего профессионального образования / А. В. Афтахова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 441 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-13862-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/471384

3. Право социального обеспечения : учебник и практикум для среднего профессионального образования / М. В. Филиппова [и др.] ; под редакцией М. В. Филипповой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 406 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-12577-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/470971

6.2. Дополнительная литература

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. Захарова Н.А. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебное пособие / Захарова Н.А., Горшков А.В.— М.: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 121 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/23261.html. — ЭБС «IPRbooks»

3. Право социального обеспечения. [Текст]: Учебник и практикум. И.Григорьев, В.Шайхатдинов. М. Юрайт, 2015. - 402 с.

4. Право социального обеспечения в 2 т. Том 1. Общая часть [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата / Ю. П. Орловский [и др.]; под общ. ред. Ю. П. Орловского. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2017. — 135 с. – Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/D30C1DDA-4A71-4256-869F-D36FD65C70CA. - ЭБС «Юрайт»

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Консультант Плюс, 2016.

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 2001 г. // 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

6.4. Интернет-ресурсы

1. Справочная правовая система «Консультант Плюс». Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/.– Режим свободного доступа.

6.5. Иные источники

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, 2013. — 476 с.

2. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / Р.А. Курбанов [и др.]. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 439 с. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/59301.html. — ЭБС «IPRbooks»

3. Право социального обеспечения. [Текст]: учебник для бакалавров / Буянова М.О., Кобзева С.И., Кондратьева З.А. - М.: КноРус, 2013. - 480 с.
4. Сидоров В. Е. Право социального обеспечения [Текст]: учебное пособие для вузов / В. Е. Сидоров. — 2-е изд. — Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2014. — 303 с.

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

Информационные справочные системы

1. Научная библиотека РАНХиГС. URL: http://lib.ranepa.ru/;
2. Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp;
3. Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru;
4. Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru;
5. Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru;
6. Электронная библиотека Grebennikon. URL: http://grebennikon.ru/;
7. Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: http://e.lanbook.com;
8. Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: http://www.biblio-online.ru/;
9. Электронно-библиотечная система IPR BOOKS. URL: http://www.iprbookshop.ru/.

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.19 Кадровые технологии на государственной и муниципальной службе
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Д.э.н.., доцент, профессор
кафедры экономики и менеджмента
Челябинского филиала РАНХиГС Лаврентьева И.В.

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Кадровые технологии на государственной и муниципальной службе»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ по направлению подготовки высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Кадровые технологии на государственной и муниципальной службе»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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……..6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……...13
5.Методические материалы по освоению дисциплины ……..19
6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет……20
6.1. Основная литература…….20
6.2. Дополнительная литература…….21
6.3.Нормативные правовые документы и иная правовая информация …….……..21
6.4. Интернет-ресурсы……..22
6.5. Иные источники…….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.В.19 Кадровые технологии на государственной и муниципальной службе** обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс ОС - 1	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ПКс ОС – 1.4.	формирование навыка применения кадровых технологий на государственной и муниципальной службе

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

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента 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	ПКс Ос – 1.4.	на уровне знаний*:* • формирование знания о содержании процесса управления кадровыми технологиями, его основных принципов и проблем ; • понимание методик и технологий набора, найма, аттестации, резерва и высвобождения персонала государственной и муниципальной службы; • знание адаптационного цикла в развитии персонала государственной и муниципальной службы **умеет** применять технологии набора, оценки, аттестации, развития персонала на государственной службе; использует нормативное правовое обеспечение функций структурных подразделений государственных органов, связанных с применением технологий кадровой работы; выстраивать коммуникационные процессы с внешними организациями по вопросам управления персоналом государственных и муниципальных служб. **владеет**

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; B/02.5 Отбор и оценка кандидатов		механизмами работы с кадровым резервом и работы комиссий по разрешению служебных споров и конфликту интересов на государственной службе; методами кадровых технологий при проведении открытых конкурсов на замещение вакантной должности государственной службы, аттестации и квалификационных экзаменов для последующего присвоения классного чина государственных гражданских служащих; процедурами приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала на государственной и муниципальной службе.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., *108 академических часов*

- количество часов, выделенных на контактную работу обучающихся 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 – 16 часов;
- самостоятельная работа студентов – 76 часов;

- ✓ очно-заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:
- лекционные занятия – 4 часа;
- практические занятия – 12 часов;
- самостоятельная работа студентов – 92 часов;

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Б1.О.41 Кадровые технологии в государственной и муниципальной службе: очная форма – 4 курс,7 семестр; очно-заочная форма – 4 курс, 8 семестр;

– дисциплина *реализуется после изучения следующих дисциплин:*

Б1.О.18 Основы кадровой политики и кадрового планирования (3 курс, 6 семестр)
Б1.О.29 Управление человеческими ресурсами (2 курс 3 семестр)
Б1.В.19 Основные кадровые технологии (3 курс 1 семестр)

– промежуточная аттестация в соответствии с учебным планом на очной и очно-заочной форме обучения — зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ			
Тема 1.	Функции кадровых служб и структурных подразделений по вопросам управления государственной службой государственных органов.	18	2		2		14	О
Тема 2	Нормативное правовое обеспечение функций структурных подразделений государственных органов, связанных с применением технологий кадровой работы	24	4		4		16	О
Тема 3	Технология набора персонала. Проведение открытых конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы	20	2		2		16	О
Тема 4	Развитие персонала. Формирование кадрового резерва 1государственной гражданской службы,	14	2		2		10	О

	организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование							
Тема 5	Проведение квалификационного экзамена для последующего присвоения классного чина	14	2		2		10	О
Тема 6	Развитие персонала. Формирование кадрового резерва государственной гражданской службы, организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование	18	4		4		10	О
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		**108**	**16**		**16**		**76**	

** – формы текущего контроля успеваемости (опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), разбор кейсов (РК)*

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ		
Тема 1.	Функции кадровых служб и структурных подразделений по вопросам управления государственной службой государственных органов.	29	2		2	25	О
Тема 2	Нормативное правовое обеспечение функций структурных	19	2		2	15	О

	подразделений государственных органов, связанных с применением технологий кадровой работы							
Тема 3	Технология набора персонала. Проведение открытых конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы	17			2		15	О
Тема 4	Развитие персонала. Формирование кадрового резерва государственной гражданской службы, организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование	17			2		15	О
Тема 5	Проведение квалификационного экзамена для последующего присвоения классного чина	17			2		15	О
Тема 6	Развитие персонала. Формирование кадрового резерва государственной гражданской службы, организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование	9			2		7	О
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		108	4		12		92	

Содержание дисциплины

Тема 1. Функции кадровых служб и структурных подразделений по вопросам управления государственной службой государственных органов.

Основные задачи кадровой службы государственного органа. Место кадровой службы в структуре государственного органа. Нормативно-правовое обеспечение кадровой работы. Формирование кадрового состава государственного органа. Организация и обеспечение проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, на включение в кадровый резерв. Осуществление при необходимости проверочных процедур в отношении
гражданина поступающего на гражданскую службу, а также гражданских служащих, проходящих гражданскую службу в государственном органе. Оформление служебных отношений с гражданским служащим.
Оценка профессионального уровня гражданских служащих. Организация и обеспечение проведения квалификационных экзаменов. Классные чины гражданской службы Российской Федерации. Оценка служебной деятельности гражданских служащих. Годовой отчет. Аттестация. Повышение профессионального уровня гражданских служащих. Государственный заказ на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку гражданских служащих. Программа профессионального развитие гражданских служащих государственного органа.

Тема 2. Нормативное правовое обеспечение функций структурных подразделений государственных органов, связанных с применением технологий кадровой работы

Положение о подразделении государственного органа по вопросам государственной службы и кадров, утверждаемое в соответствии со статьей 44 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» руководителем государственного органа. Реестр должностей федеральной государственной гражданской службы, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 31 декабря 2005 г. № 1574. Направления деятельности кадровой работы, в том числе работа, связанная с поступлением на государственную гражданскую службу ее прохождением и прекращением.
Процедуры оформления кадровой службой государственного органа допуска гражданина, поступающего на государственную гражданскую службу, или государственного гражданского служащего при назначении на должность, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну.

Тема 3. Технология набора персонала. Проведение открытых конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы.

Конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы. Общие положения. Специфика отбора кадров на государственную службу. Основы нормативной правовой базы регулирующей проведение конкурса. Цели проведения конкурса. Задачи проведения конкурса.
Подготовка к проведению конкурса. Необходимость выделения подготовительного этапа конкурса. Порядок формирования административной группы, обеспечивающей организационное и материально-техническое проведение конкурса. Формирование состава административной группы. Задачи административной группы. Формирование экспертной группы. Задачи экспертной группы. Формирование состава экспертной группы. Основные обязанности членов экспертной группы. Разработка критериев отбора и оценки кандидатов. Основные понятия о квалификационных требованиях к вакантной должности и должностных регламентах государственных гражданских служащих.

Перечень основных квалификационных требований к вакантной должности. Разработка основных и специальных критериев отбора и оценки кандидатов, претендующих на замещение вакантной должности государственной службы.
Специальные критерии оценки. Разработка критериев по блокам и в соответствии с группами должностей государственной службы. Блок «интеллектуальный потенциал». Блок «управленческие навыки или организаторские способности». Блок «Коммуникативные способности». Блок «личностно-деловые качества». Разработка шкал оценки по критериям.
Разработка и утверждение темы реферата в соответствии со спецификой профессиональной деятельности на вакантной должности государственной службы. Разработка основных требований к написанию реферата.
Первый этап конкурса. Основы проведения первого этапа конкурса в соответствии с нормами установленными законодательством. Привлечение претендентов к участию в конкурсе. Основы разработки объявления о конкурсе в зависимости от источника размещения. Прием документов от претендентов. Основные задачи административной группы на данном этапе конкурса. Обработка и оценка полученных данных от претендентов. Анализ анкетных данных по блокам. Характеристика блока оценки анкетных данных «оценка уровня образования».
Характеристика блока оценки анкетных данных «оценка профессионального пути». Оценка рефератов. Оценка рефератов по основным блокам. Оценка рефератов по блоку «формальные требования к оформлению реферата». Оценка рефератов по блоку «способы анализа и представления информации». Оценка рефератов по блоку «профессиональные знания и навыки».
Оценка рефератов по блоку «дополнительные критерии оценки». Разработка рейтинга оценок по результатам первого этапа конкурса. Формирование и утверждение списка кандидатов допущенных к участию во втором этапе конкурса.
Второй этап конкурса. Конкурсные процедуры. Основные обязанности членов экспертной группы на данном этапе конкурса. Разработка количества и перечня конкурсных процедур в зависимости от количества кандидатов и группы вакантной должности государственной службы, которая подлежит замещению. Требования к конкурсным процедурам. Общие правила проведения конкурсных процедур. Основной перечень конкурсных процедур для оценки профессиональных, деловых и личностных качеств кандидатов. Опросники и тесты, основы использования и применения. Процедура «Знакомство с кандидатами», основные цели и особенности проведения. Процедура «Профессиональный экзамен», основные цели и особенности проведения. Процедура «Решение ситуационных задач», основные цели и особенности проведения. Процедура «Групповая дискуссия», основные цели и особенности проведения. Индивидуальное собеседование (интервью) с кандидатами, основные цели и особенности проведения.
Правила применения конкурсных процедур в зависимости от групп должностей государственной гражданской службы. Определение итоговой оценки по всем конкурсным процедурам и определения победителя конкурса. Правила построения рейтинга оценок, полученных кандидатами в ходе проведения конкурса. Основы принятия решения о победителе конкурса в соответствии с нормами законодательства, регулирующего проведение конкурса на государственной гражданской службе. Включение выдающихся кандидатов в кадровый резерв государственного органа.

Тема 4. Оценка персонала. Проведение аттестаций государственных гражданских служащих

Цель и задачи проведения аттестации государственных гражданских служащих. Нормативно- правовое обеспечение проведения аттестации государственных гражданских служащих. Государственные гражданские служащие не подлежащие аттестации.

Периодичность проведения аттестации. Организация проведения аттестации. Аттестационная комиссия. График проведения аттестации. Отзыв об исполнении государственным гражданским служащим должностных обязанностей. Проведение аттестации. Процедура проведения аттестации. Основания перенесения аттестации государственного гражданского служащего на другой срок.
Оценка профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего. Правомочность заседания аттестационной комиссии. Решение ттестационной комиссии. Аттестационный лист государственного гражданского служащего. Правовой акт
государственного органа по результатам аттестации. Отказ государственного гражданского служащего от выполнения решения руководителя государственного органа, принятого по результатам аттестации. Обжалование результатов проведения аттестации.

Тема 5. Проведение квалификационного экзамена для последующего присвоения классного чина

Место квалификационного экзамена в структуре института государственной службы: квалификационный экзамен относится к общим условиям гражданской службы (поступление, прохождение, прекращение пребывания на гражданской службе), к организации гражданской службы (принципы гражданской службы; соотносимость гражданской службы с другими видами государственной службы; должности гражданской службы и их классификация, включая реестры
должностей; квалификационные требования, предъявляемые к государственным гражданским служащим (далее – гражданские служащие); должностные регламенты гражданских служащих), а также к условиям и составным частям оплаты труда гражданских служащих.
Содержание квалификационного экзамена: установление соответствия профессиональных знаний, умений и навыков гражданского служащего исполняемым им должностным обязанностям по группе и категории должностей, к которым относится его должность.
Отличие квалификационного экзамена от конкурса на замещение вакантной должности и от аттестации: иные основания проведения квалификационного экзамена **(**необходимость присвоения классного чина**),** иная регулярность проведения квалификационного экзамена, которая связана с очередным или внеочередным присвоением классного чина**,** наличие профессионального образования гражданского служащего, достаточного для исполнения должностных обязанностей**,** необходимость анализа компетенций гражданского служащего, его умений и навыков (проведение в очной форме и требование предварительного наличия опыта служебной деятельности по имеющимся должностным обязанностям).
Международный опыт проведения квалификационных испытаний (ФРГ, США, Канада).
Процессуально-юридические аспекты организации и проведения квалификационного экзамена.
Формирование и порядок работы комиссии по проведению квалификационного экзамена. Итоги квалификационного экзамена.

Тема 6. Развитие персонала. Формирование кадрового резерва государственной гражданской службы, организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование

Кадровый резерв государственной гражданской службы. Общие положения. Основные направления кадрового резерва на государственной гражданской службе. Специфика кадрового резерва на государственной службе. Основы нормативной правовой базы, регулирующей формирование и ведение кадрового резерва на государственной

гражданской службе. Цели формирования кадрового резерва. Задачи кадрового резерва государственной службы. Принципы формирования кадрового резерва.
Уровни формирования и ведения кадрового резерва государственной гражданской службы.
Формирование и ведение федерального кадрового резерва государственной службы. Основные функции федерального государственного органа по формированию и ведению кадрового резерва государственной службы. Специфика федерального кадрового резерва. Отличия ведения федерального кадрового резерва от ведения кадрового резерва государственного органа.
Формирование кадрового резерва государственной гражданской службы. Основные направления деятельности кадровых служб государственных органов, в области формирования кадрового резерва. Анализ потребности государственного органа в резерве кадров. Основные направления и принципы анализа потребности государственного органа в резерве кадров.
Определение структуры кадрового резерва. Специфика структуры кадрового резерва в зависимости от категорий и групп должностей государственной гражданской службы.
Формирование систематизированного списка кадрового резерва. Включение кандидатов в систематизированный список в соответствии с положениями нормативной правовой базы.
Основные требования к формированию списка кадрового резерва в соответствии с требованиями нормативной правовой базы, регулирующей формирование и ведение кадрового резерва на государственной гражданской службе. Проведение конкурсов на включение в кадровый резерв.
Разработка критериев оценки кандидатов для включения в кадровый резерв государственного органа. Основные понятия о квалификационных требованиях к вакантной должности и должностных регламентах государственных гражданских служащих. Проверка соответствия квалификационным требованиям и требованиям должностного регламента должности государственной службы, для которой формируется резерв. Оценка профессиональных знаний, навыков и опыта кандидатов. Процедуры оценки профессиональных знаний, навыков и опыта кандидатов. Основы тестирования (способности, профессиональные знания и навыки, личностно - деловые качества). Основы метода экспертной оценки. Оценка анкетных данных кандидатов на включение в кадровый резерв. Определение сроков формирования списка кадрового резерва государственного органа.
Подготовка кадрового резерва государственной службы. Разработка программ подготовки кадрового резерва (курсы, программы, индивидуальные задания). Программы теоретической подготовки: внутренние формы обучения, направления в специализированные учебные заведения.
Программы индивидуального обучения: конкретные задачи по повышению уровня знаний, навыков и умений для каждого конкретного государственного служащего (гражданина), зачисленного в кадровый резерв. Включение программ подготовки кадрового резерва в общие планы подготовки государственных служащих. Оценка полученных знаний. Отчеты о выполнении индивидуальных заданий. Анализ результатов оценки. Совершенствование программ подготовки кадрового резерва.
Выдвижение на должность из состава кадрового резерва. Порядок выдвижения на должность из состава кадрового резерва. Индивидуальное собеседование с непосредственным руководителем вакантной должности государственной службы. Утверждение выбранного кандидата, назначение на должность.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины **Б1.В.19 Кадровые технологии на государственной и муниципальной службе** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Функции кадровых служб и структурных подразделений по вопросам управления государственной службой государственных органов.	Опрос
Тема 2. Нормативное правовое обеспечение функций структурных подразделений государственных органов, связанных с применением технологий кадровой работы	Опрос
Тема 3. Технология набора персонала. Проведение открытых конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы	Опрос
Тема 4. Развитие персонала. Формирование кадрового резерва государственной гражданской службы, организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование	Опрос
Тема 5. Проведение квалификационного экзамена для последующего присвоения классного чина	Опрос
Тема 6. Развитие персонала. Формирование кадрового резерва государственной гражданской службы, организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование	Опрос

Форма промежуточной аттестации – зачет (очная и очно-заочная форма обучения). Зачет проводится в устной форме (ответы на вопросы) и в виде тестирования.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1. Функции кадровых служб и структурных подразделений по вопросам управления государственной службой государственных органов

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Функции кадровых служб и структурных подразделений по вопросам управления государственной службой государственных органов
2. Условия поступления на гражданскую службу.
3. Квалификационные требования на гражданской службе
4. Формы повышения профессионального уровня гражданских служащих
5. Периодичность оценки гражданского служащего

Тема 2. Нормативное правовое обеспечение функций структурных подразделений 1.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Каким нормативным правовым актом определяются функции структурного подразделения
государственного органа, связанные с применением кадровой работы.
2. В каких комиссиях государственного органа обязательно присутствие представителя кадровой
службы этого органа.
3. Какие специальные требования устанавливаются для сотрудников кадровой службы государственного органа при исполнении ими должностных обязанностей

Тема 3. Технология набора персонала. Проведение открытых конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Каким нормативным правовым актом регулируется весь процесс проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной службы?
2. В чем заключается необходимость выделения подготовительного этапа проведения конкурса?
3. На основании каких требований разрабатываются критерии отбора и оценки кандидатов?
4. Какие конкурсные процедуры проводятся на первом этапе конкурса?
5. Какая существует взаимосвязь критериев отбора и должностного регламента вакантной должности государственной службы?
6. Выделите общие правила проведения конкурсных процедур?
7. Чем определяется специфика конкурсных процедур разрабатываемых в соответствии с группами должностей государственной службы?
8. На основании чего принимается решение о победителе конкурса?
9. В каких случаях кандидаты рекомендуются к включению в кадровый резерв государственного органа?

Тема 4. Развитие персонала. Формирование кадрового резерва государственной гражданской службы, организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Цель и задачи проведения аттестации государственных гражданских служащих.
2. Кто не подлежит прохождению аттестации.
3. Периодичность проведения аттестации.
4. Состав аттестационной комиссии.
5. Какие документы представляются в аттестационную комиссию.
6. Как оценивается на заседании аттестационной комиссии государственный гражданский служащий.
7. Какие решения может принять аттестационная комиссия.

Тема 5. Проведение квалификационного экзамена для последующего присвоения классного чина

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. С какой целью и в каких случаях проводится квалификационный экзамен?
2. В чем заключается отличие квалификационного экзамена от открытого конкурса и от аттестации?
3. Каковы этапы проведения квалификационного экзамена?
4. Что проверяется во время квалификационного экзамена?
5. Как комплектуется комиссия по проведению квалификационного экзамена?

6. Какие решения могут приниматься комиссией по проведению квалификационного экзамена?
7. Как производится присвоение классного чина по итогам квалификационного экзамена?

Тема 6. Развитие персонала. Формирование кадрового резерва государственной гражданской службы, организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1.С какой целью формируется кадровый резерв государственной службы?
2. Какими нормативными правовыми актами регулируется процесс формирования и ведения
кадрового резерва государственной службы?
3. На основании, каких статей закона, государственный служащий или гражданин включаются в
кадровый резерв?
4. В чем заключается отличие ведения федерального кадрового резерва от ведения резерва отдельного государственного органа?
5. Какие существуют уровни формирования кадрового резерва?
6. На основании чего разрабатываются критерии оценки кандидатов для включения в кадровый резерв?
7. Какие процедуры используются для оценки знаний и навыков кандидатов на включение в кадровый резерв?
8. Какие существуют программы подготовки кадрового резерва?
9. Определите порядок выдвижения на должность из состава кадрового резерва.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс ОС - 1	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ПКс ОС – 1.4.	формирование навыка применения кадровых технологий на государственной и муниципальной службе

Компонент компетенции –	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
РКс ОС – 1.4. формирование навыка применения кадровых технологий на государственной и муниципальной службе	Демонстрирует владение кадровыми технологиями для управления персоналом на государственной и муниципальной службе	**Знает** функции кадровых служб и структурных подразделений по вопросам управления государственной службой государственных органов и применения кадровых технологий; нормативное правовое

Компонент компетенции –	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
		обеспечение функций структурных подразделений государственных органов, связанных с применением технологий кадровой работы ; в полной мере технологии и процедуры социализации, профориентации и приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала на государственной и муниципальной службе; **Умеет** применять технологии набора, оценки, аттестации, развития персонала на государственной службе; использует нормативное правовое обеспечение функций структурных подразделений государственных органов, связанных с применением технологий кадровой работы; выстраивать коммуникационные процессы с внешними организациями по вопросам управления персоналом государственных и муниципальных служб. **Владеет** механизмами работы с кадровым резервом и работы комиссий по разрешению служебных споров и конфликту интересов на государственной службе; методами кадровых технологий при проведении открытых конкурсов на замещение вакантной должности государственной службы, аттестации и квалификационных экзаменов для последующего присвоения классного чина государственных гражданских служащих; процедурами приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала на государственной и муниципальной службе.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета (устный ответ и тестирование).

Вопросы для подготовки к зачету

1.Задачи и функции кадровой службы государственного органа.

2. Способы оценки государственного гражданского служащего, их суть и периодичность.

3. Профессиональное развитие государственного гражданского служащего, формы и периодичность.

4. Основные компоненты Положения о подразделении государственного органа по вопросам государственной службы и кадров.

5. Детализация функций подразделения государственного органа по вопросам государственной службы и кадров, связанная с применением технологий кадровой работы.

6. Должностные обязанности сотрудников подразделения государственного органа по вопросам государственной службы и кадров.

7. Особенности кадровой работы при оформлении допуска к сведениям, составляющим государственную тайну.

8. Полномочия государственных гражданских служащих структурного подразделения государственного органа, осуществляющие функции, связанные с технологиями кадровой работы.

1. Специфика отбора кадров на государственную службу.
2. Отбор кадров по конкурсу.

10. Характеристика первого и второго этапов конкурсного отбора: содержание, процедуры, результаты.

12. Характеристика конкурсных процедур, применяемые для оценки профессиональных, деловых и личностных качеств кандидатов.

13. Цель и задачи проведения аттестации государственных гражданских служащих, ее периодичность.

14. Организация проведения аттестации государственных гражданских служащих.

15. Место квалификационного экзамена в структуре института государственной службы.

16. Этапы проведения квалификационного экзамена.

17. Типы вопросов, выносимых на квалификационный экзамен.

18. Состав комиссии по проведению квалификационного экзамена.

19. Оценка результатов квалификационного экзамена.

20. Кадровый резерв государственной службы, его цели и задачи, основные принципы формирования.

21. Федеральный кадровый резерв государственный службы: способы формирования, специфика, отличие от кадрового резерва отдельного государственного органа.

22. Характеристики общих принципов формирования кадрового резерва.

23. Проведение конкурсов на включение в кадровый резерв: содержание процедур, критерии оценки.

24. Основы разработки теоретических и индивидуальных программ подготовки кадрового резерва.

25. Условия эффективности работы комиссии по урегулированию конфликта интересов.

28.Конфликты интересов по государственным гражданским служащим. Назначение на должность и освобождение от должности , осуществляемых Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации.

Типовые тестовые задания (фрагмент):

1. Выберите один (или несколько) правильных ответов

1. Объект управления персоналом ГМУ – это тот:

- кто отдаёт управленческие распоряжения
- кто передает управленческие команды
- от кого зависит организационная структура управления
- на кого направлена управленческая деятельность

2. **Выберите один (или несколько) правильных ответов**

2. Менеджер по персоналу – это:
- специалист
- бизнесмен
- высший орган управления
- руководящее должностное лицо в организации

3. **Какое наименование нашего государства закреплено в Конституции Российской Федерации?**
- Российская Федерация, Россия
- Российская Федерация, Российское Государство
- Россия, Российская Федеративная Республика
- Россия, Русь, Российская Федерация

5. **Конституция Российской Федерации не закрепляет:**
- право свободно распоряжаться своими способностями к труду

- деятельности и профессию

-обязанность трудиться

-право на отдых

-право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены

6. **На чье имя подается заявление о приеме в гражданство Российской Федерации?**

-на имя Президента Российской Федерации

-на имя Председателя Правительства Российской Федерации

-на имя руководителя территориального органа Федеральной миграционной

-на имя начальника территориального органа Министерства внутренних дел Российской Федерации по месту жительства или пребывания

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	**Оценка**
<55	неудовлетворительно
55-69	удовлетворительно
70-84	хорошо
85-100	отлично

Шкала оценивания.

85-100 баллов	в полной мере демонстрирует высокий теоретический уровень знания по применению на практике кадровых технологий в организациях государственной и муниципальной службы; в полной мере применяет методики и технологии набора, найма, аттестации, резерва и высвобождения персонала государственной и муниципальной службы; в полной мере владеет навыками работы по вопросам организации кадровых технологий в работе с персоналом государственных и муниципальных служб

84-70 баллов	в основном на базовом уровне демонстрирует высокий теоретический уровень знания по применению на практике кадровых технологий в организациях государственной и муниципальной службы; на достаточном уровне компетентности применяет методики и технологии набора, найма, аттестации, резерва и высвобождения персонала государственной и муниципальной службы; на достаточном уровне компетентности владеет навыками работы по вопросам организации кадровых технологий в работе с персоналом государственных и муниципальных служб.
69-55 баллов	частично демонстрирует высокий теоретический уровень знания по применению на практике кадровых технологий в организациях государственной и муниципальной службы; частично применяет методики и технологии набора, найма, аттестации, резерва и высвобождения персонала государственной и муниципальной службы; частично владеет навыками работы по вопросам организации кадровых технологий в работе с персоналом государственных и муниципальных служб.
Менее 55 баллов	не соответствует ни одному из вышеназванных критериев оценивания

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	зачтено
70-84 баллов	зачтено
55-69 баллов	зачтено
Менее 55 баллов	не зачтено

5.Методические материалы по освоению дисциплины

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде дискуссий, докладов, опросов.

При изучении дисциплины «Кадровые технологии на государственной и муниципальной службе» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;

- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к зачету. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература

1. *Заборовская, С. Г.* Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе : учебное пособие для вузов / С. Г. Заборовская. —

Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 209 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14805-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519830 (дата обращения: 21.03.2024)
2. Чуланова О.Л. Технологии кадрового менеджмента/ О.Чуланова Учебник.- М.- ИНФРА-М.2021, 492с. Текст : электронный // Образовательная платформа Znanium [сайт]. — URL : https://znanium.com/read?id=375611
3. Управление персоналом: основные технологии. Практикум [Текст]: Учебное пособие / В.В. Семенова, И.С. Кошель, В.В. Мазур. - Москва: Изд. - торговая корпорация Дашков и К, 2019. - 84 с.: ил. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-03732-0
4. Управление персоналом: основные технологии. Практикум [Текст]: Учебное пособие / В.В. Семенова, И.С. Кошель, В.В. Мазур. - Москва: Изд. - торговая корпорация Дашков и К, 2019. - 84 с.: ил. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-03732-0
5. Технологии кадровых практик на государственной службе: мастер-класс : учебник и практикум для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 392 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15403-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520471
6. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12784-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519151
7. Государственная и муниципальная служба. Организация труда муниципальных служащих : учебно-методическое пособие / составители П. Ю. Иванов [и др.]. — Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2019. — 89 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/144937

6.2. Дополнительная литература

1. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / Е. В. Охотский [и др.] ; под общей редакцией Е. В. Охотского. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 400 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18641-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/545233 (дата обращения: 21.03.2024).
2. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом [Текст]: Учебно-практическое пособие /под ред. А.Я. Кибанова Государственный университет управления. - Москва: Проспект, 2020. - 64 с.: ил. - ISBN 978-5-9988-0914-9
1. Захаров, Н.Л. Управление социальным развитием организации [Текст] : Учебник / Н.Л. Захаров, А.Л. Кузнецов. - М. : Инфра-М, 2019. - 208 с. - (Высшее образование - Бакалавриат).

6.3.Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Гражданский кодекс Российской Федерации // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

2. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2002№ 79-ФЗ// https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/?ysclid=lu0wgr055d930100202

3. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/?ysclid=lu0woz5hie312018129

6.4. Интернет-ресурсы

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»
4. www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
5. www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
6. www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг»
7. www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс
8. www.aup.ru – Административно-управленческий портал
9. hr-portal.ru – портал по управлению персоналом и менеджменту
10. http://www.hr-journal.ru - электронный журнал по управлению персоналом

6.5. Иные источники.

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.В.20 Маркетинг персонала
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.э.н., доцент кафедры
экономики и менеджмента Владыкина Л.Б.
Челябинского филиала РАНХиГС

К.э.н., доцент, заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
Челябинского филиала РАНХиГС Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины ***«Маркетинг персонала»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины ***«Маркетинг персонала»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 8

5.Методические материалы по освоению дисциплины....14

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет 15

6.1 Основная литература 15

6.2 Дополнительная литература....16

6.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация....16

6.4 Интернет-ресурсы 17

6.5 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 образовательной программы

1.1. Дисциплина **Б1.В.20 Маркетинг персонала** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс ОС - 2	Способен применять на практике концептуальных основ кадровой политики, принципов формирования, развития и использования кадрового потенциала организации	ПКс ОС – 2.3.	способность понимать основы маркетинга персонала и применять их для решения задач управления персоналом

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

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003 - В деятельность по обеспечению персоналом **ТФ** - В/01.6 сбор информации о потребностях организации в персонале; -В/02.6 поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; **ОТФ:** 33.012 – А гарантийное обслуживание услуги по подбору персонала; - В подбор персонала **ТФ:** А/02.4 поиск и	ПКс ОС – 2.3.	<u>на уровне знаний</u> - знает основные методы анализа рынка труда для разработки и реализации стратегии привлечения персонала <u>на уровне умений</u> - умеет проводить анализ внутренней и внешней информации по рынку труда, имеющий значение для разработки и реализации стратегии привлечения персонала <u>на уровне навыков</u> - понимает основы маркетинга персонала и применяет их для решения профессиональных задач

представление работодателю кандидатов для замены работника, не прошедшего испытательный срок; B/01.5 Поиск и привлечение кандидатов		

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3з.е., 108 *академических час, 81 астрономический часов.*
- количество академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся;

- ✓ очная форма обучения – 108 час, в том числе:
  - лекционные занятия – 24 часов
  - практические занятия – 24 часов
  - КСР – 2 часа

Самостоятельная работа студентов – 22 часов.
Контроль – 36 часов.

- ✓ очно-заочная форма обучения 108 час, в том числе:
  - лекционные занятия – 8 часа;
  - практические занятия –24 часов
  - КСР – 2 часа;

Самостоятельная работа студентов – 20 часа.
Контроль – 54часов.

- *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 – 18 часов
  - практические занятия – 18 часов
  - КСР – 1,5 часа

Самостоятельная работа студентов – 16.5 часов.
Контроль –27 часов.

- ✓ очно - заочная форма обучения - 81 часов, в том числе:
  - лекционные занятия – 6 часа;
  - практические занятия – 18 часов
  - КСР – 1,5 часа;

Самостоятельная работа студентов – 15часов.
Контроль – 40,5часов.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.О.40 Маркетинг персонала;
очная форма – 4 курс, 7 семестр;
очно-заочная форма – 4 курс, 8семестр;
- дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:
Б1.О.27 Этика и психология деловых отношений; Б1.О.29 Управление человеческими ресурсами; Б1.О.37 Основные кадровые технологии; Б1.О.38 Кадровый аудит и контроллинг персонала
– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен (для очной и очно-заочной форм обучения).

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или 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	Роль и место маркетинга персонала в управлении персоналом	24	6		6	8	4	Д
Тема 2	Маркетинговые технологии при обеспечение организации персоналом	26	6		6	8	6	Т
Тема 3	Самомаркетинг персонала (работников)	28	6		6	10	6	П
Тема 4	Контроль реализации маркетинга персонала	28	6		6	10	6	О, Т
Промежуточная аттестация		2						**экзамен**
	Всего:	**108**	**24**		**24**	**36**	**22**	
Очно-заочная форма обучения								
Тема 1	Роль и место маркетинга персонала в управлении персоналом	20	2		4	10	4	Д
Тема 2	Маркетинговые технологии при обеспечение организации персоналом	32	2		8	16	6	Т
Тема 3	Самомаркетинг персонала (работников)	30	2		6	16	6	П
Тема 4	Контроль реализации маркетинга персонала	24	2		6	12	4	О, Т
Промежуточная аттестация		2						**экзамен**
Всего:		**108**	**8**		**24**	**54**	**20**	

Примечание:
** – формы текущего контроля успеваемости:*
Диспут (Д), работа с кейсом (РК), презентация (П), тестирование (Т), опрос (О)

Содержание дисциплины

Тема 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.

Тема 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 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.

Тема 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.

Тема 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

В ходе реализации дисциплины Б1.О.10 Маркетинг используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Роль и место маркетинга персонала в управлении персоналом	Диспут
Тема 2. Маркетинговые технологии при обеспечение организации персоналом	Тест
Тема 3. Самомаркетинг персонала (работников)	Презентация
Тема 4. Контроль реализации маркетинга персонала	Опрос, тест

Форма промежуточной аттестации – экзамен (очная и очно-заочная формы обучения). Экзамен проводится в устной форме (ответы на вопросы) и в форме компьютерного тестирования.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1

- Обсуждение актуальных вопросов по тенденциям развития маркетинга персонала и использования основных понятий маркетинга персонала в повседневной и профессиональной деятельности.
- Самостоятельное изучение и работа с примером из практики
- **Темы для последующего диспута:**

1. Основные приёмы маркетинга персонала и их характеристика.
2. Принципы и философия маркетинга персонала.
3. Организация как производитель и потребитель товара «персонал». Спрос и предложение специфического товара «персонал» и роль маркетинга.
4. Стратегия организации и концепции маркетинга персонала.
5. Имидж организации как работодателя. Формирование персонал-имиджа организации.
6. Маркетинг персонала, его роль и место в формировании и реализации кадровой политики. Направления маркетинговой деятельности в области персонала.

Тема 2

- Самостоятельное изучение и работа с примером из практики

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

Пример вопросов теста:
Согласно теории мотивации Маслоу, в первую очередь индивид желает удовлетворять:

a) **физические потребности**;
b) потребности в саморазвитии;
c) потребности в любви;
d) потребности в безопасности.

7 Маркетинг трактует рабочее место как _____ , который продается на рынке труда .

a) объект
b) продукт
c) предмет
d) услуга

8. Потребность подкреплённая покупательской способностью.

a) нужда
b) спрос
c) потребление
d) ценность

9. Метод сбора первичной информации это:
a) Наблюдение
b) Работа со статистическими данными
c) Работа с научной литературой
d) Работа с документацией предприятия
10. Основные функции маркетинга персонала:
а. Аналитическая и экономическая
б. Стимулирующая и контролирующая
в. Коммуникационная информационная
г. Позитивная и негативная

Тема 3
Темы презентаций:

1. Понятие и сущность самомаркетинга.
2. Самомаркетинг на рынке труда. Основные этапы самомаркетинга.
3. Элементы стратегии самомаркетинга.
4. Функции самомаркетинга: информационная преобразующая, стимулирующая, распределительная и управленческая.
5. Конкурентоспособность работника и факторы её осуществления.
6. Этапы формирования стратегии конкурентоспособности работников.
7. Подготовка и ее роль **в** повышении конкурентоспособности работника.
8. Поиск работы. Самопрезентация. Как пройти собеседование.
9. Способы построения карьеры.

Тема 4

- Самостоятельное изучение и работа с примером из практики

Примерные вопросы для проведения опроса

1. Использование информационных технологий в маркетинге персонала.
2. Компьютеризация труда служб управления персоналом.
3. Электронный документооборот.
4. Системы ведения электронного делопроизводства.
5. АСУ - кадры. Состав, содержание и обработка персональной информации о работниках организации.
6. Требования Трудового кодекса Российской Федерации к защите персональной информации для принятия кадровых решений.
7. Защита персональных данных в работе кадровой службы.
8. Виды, элементы, функции и формы контроля.
9. Взаимосвязь между формами контроля и видами ошибок.
10. Методы определения результативности мероприятий, связанных с маркетингом персонала.
11. Анализ привлекательности как метод определения успешности персонал - маркетинговой деятельности.
12. Аудит маркетинга персонала как мера выявления результативности маркетинговых мероприятий.
13. Контроллинг маркетинга персонала как оценка эффективности процесса управления маркетинговыми мероприятиями.
14. Принципы и дисфункции контроля маркетинга персонала.

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 30 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 60 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Пример вопросов теста:

1. Открытая кадровая политика характеризуется:
А. дефицитом рабочей силы
Б. эффективной адаптацией
В. высокой конкуренцией на рынке труда
Ответ: Б
2. Формирование маркетинговой деятельности в области персонала можно разбить на два уровня:
А. стратегический и оперативный
Б. высший и низовой
В. основной и дополнительный
Ответ: А
3. План маркетинга персонала – это система целевых показателей развития системы маркетинга персонала в конкретной организации, а также разбивка маркетинговых мероприятий в сфере персонала на этапы, определение способов достижения поставленных целей, распределение ресурсов, определение ожидаемых результатов и способов их использования:
А. верно
Б. частично верно
В. неверно
Ответ: А

4. Модели построения работ по сложности – это расширение и построение работы:
А. верно
Б. неверно
Ответ: Б
5. Источники привлечения персонала делят на:
А. простые и сложные
Б. внешние и внутренние
В. открытые и закрытые
Ответ: Б

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс ОС - 2	Способен применять на практике концептуальных основ кадровой политики, принципов формирования, развития и использования кадрового потенциала организации	ПКс ОС – 2.3.	способность понимать основы маркетинга персонала и применять их для решения задач управления персоналом

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
способность понимать основы маркетинга персонала и применять их для решения задач управления персоналом	Способен разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала в целях формирования, использования и развития кадрового потенциала	- перечисляет и объясняет цели формирования и использования кадрового потенциала - характеризует стратегии привлечения персонала - диагностирует кадровый потенциал - владеет методами диагностики для разработки стратегии привлечения персонала
		- владеет методами сбора и анализа внутренней и внешней информации по рынку труда - объясняет причины необходимости разработки и корректировки стратегии привлечения персонала на основе информации внутренней и внешней среды - перечисляет этапы разработки и реализации стратегии привлечения персонала

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине – экзамен, который проводится в форме опроса или тестирования.

Тест включает охватывающих весь пройденный материал. Вопросы могут носить теоретический и практический характер.

Все вопросы закрытого типа - с предложенными вариантами ответов, из которых только один вариант ответа является верным.

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

Типовые тестовые задания к экзамену:

1. План маркетинга персонала – это система целевых показателей развития системы маркетинга персонала в конкретной организации, а также разбивка маркетинговых мероприятий в сфере персонала на этапы, определение способов достижения поставленных целей, распределение ресурсов, определение ожидаемых результатов и способов их использования:
А. **верно**
Б. частично верно
В. неверно
2. Модели построения работ по сложности – это расширение и построение работы:
А. верно
Б. **неверно**
3. Источники привлечения персонала делят на:
А. простые и сложные
Б. внешние и внутренние
В. **открытые и закрытые**
4 Маркетинг трактует рабочее место как _____ , который продается на рынке труда .
A. объект
B. продукт
C. предмет
D. услуга
5. Потребность подкреплённая покупательской способностью.
A. нужда
B. спрос
C. потребление
D. ценность
6. Метод сбора первичной информации это:
A. Наблюдение
B. Работа со статистическими данными
C. Работа с научной литературой
D. Работа с документацией предприятия
7. Основные функции маркетинга персонала:
A. Аналитическая и экономическая
B. Стимулирующая и контролирующая
C. Коммуникационная информационная
D. Позитивная и негативная

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	Оценка
<55	неудовлетворительно
55-69	удовлетворительно
70-84	хорошо
85-100	отлично

Вопросы для подготовки к экзамену:

1.Предмет и методология курса
2. Сущность маркетинга персонала, основные цели и задачи. Роль в управлении персоналом.
3. Виды маркетинга персонала.
4. Маркетинг персонала как философия развития персонала предприятия.
5. Маркетинг персонала как методология исследования рынка.
6. Формирование и развитие маркетингового подхода к управлению персоналом. Маркетинг персонала как система формирования спроса.
7. Направления маркетинга персонала.
8. Функции маркетинга персонала.
9. Концепция маркетинга. Система маркетинга персонала.
10. Обеспечение системы маркетинга персонала.
11. Сущность рынка труда
12. Ситуация на рынке труда.
13. Общеэкономические, демографические процессы на рынке труда
14. Уровень безработицы в заданном временном промежутке.
15. Структура резервной армии труда
16. Спрос на персонал, его количественная структура.
17. Предложение в области персонала
18. Изменение характера и содержания труда, его предметной направленности.
19. Требования к специальностям и рабочим местам, подготовке и переподготовке персонала.
20. Особенности социальных потребностей. Мотивационное ядро потенциальных сотрудников организации.
21. Виды и функции маркетинга персонала
22. Источники получения информации
23. Экспертные методы анализа в исследовании социально-экономических и политических систем
24. Регулирование занятости населения в государственном масштабе. Федеральный закон "О занятости".

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических

	знаний и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально отвечает, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые неточности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

– обучающемуся выставляется оценка «неудовлетворительно» если обучающийся набрал менее 50 баллов,

– оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 65 баллов;

– оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 66 до 75 баллов;

– оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 76 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

5.Методические материалы по освоению дисциплины

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде дискуссий, семинаров, группового/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины студентам рекомендуется самостоятельное изучение

рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к семинарам.

Для получения углубленных знаний рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к семинарским занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1 Основная литература

1. Галузина С.М. Маркетинг персонала : методические указания / составитель С. М. Галузина. — Санкт-Петербург : СПбГУ ГА, 2016. — 24 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/145238
2. Гончаров, А. И. Маркетинг персонала : учебное пособие / А. И. Гончаров, В. П. Крикун, Е. И. Скитёва. — Санкт-Петербург : ПГУПС, 2022. — 61 с. — ISBN 978-5-7641-1713-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/264659
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 301 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-006649-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2054180
4. *Масалова, Ю. А.* Маркетинг персонала : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 321 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14616-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/487362 (дата обращения: 21.03.2024)

5. Тропынина, Н. Е. Маркетинг инноваций : учебное пособие / Н. Е. Тропынина, О. М. Куликова. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2020. — 142 с. — ISBN 978-5-7937-1821-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/102923.html

6.2 Дополнительная литература

1. Захарова, И. В. Маркетинг : учебное пособие / И. В. Захарова. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 166 с. — ISBN 978-5-4497-0218-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/86470.html
2. Ким, С. А. Маркетинг : учебник / С. А. Ким. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 258 с. — ISBN 978-55394-03200-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/85640.html
3. Нагапетьянц, Н. А. Маркетинг в отраслях и сферах деятельности : учебное пособие / под ред. д-ра экон. наук, проф. Н.А. Нагапетьянца. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2022. — 282 с. — (Вузовский учебник). - ISBN 978-5-9558-0163-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1818636 (дата обращения: 29.05.2023)
4. Никитина А.В. Обеспечение устойчивости технологий персонал-маркетинга: переход к внутриорганизационной реализации маркетингового исследования персонала Региональные проблемы преобразования экономики. 2020. № 12 (122). С. 104-111. URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=44860413
5. Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала : учебник для бакалавров / О. Ю. Патласов. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. — 382 с. - ISBN 978-5-394-03584-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1091509
6. Печеркина, И. Ф. Маркетинг персонала : учебно-методическое пособие / И. Ф. Печеркина. — Тюмень : ТюмГУ, 2018. — 96 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/110152
7. Калюгина С.Н. Маркетинг персонала : учебное пособие / составители С. Н. Калюгина [и др.]. — Ставрополь : СКФУ, 2016. — 127 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/155567

6.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая – от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ; часть вторая – от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ; часть третья – от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ; часть четвертая – от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации, принят Федеральным законом от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.
4. Федеральный закон от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».
5. Федеральный закон от 13 марта 2006 г. № 38-ФЗ «О рекламе».
6. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне».
7. Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 244-ФЗ «О государственном регулировании деятельности по организации и проведению азартных игр и о внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации».
8. Федеральный закон РФ от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».
9. Закон Российской Федерации от 27 декабря 1991 г. № 2124-1 «О средствах массовой информации».
10. Закон Российской Федерации от 7 февраля 1992 г. № 2300-1 «О защите прав потребителей».

11. Федеральный закон РФ от 28 декабря 2009 г. N 381-ФЗ «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации».
12. Трудовой кодекс Российской Федерации.- М.: Омега-Л, 2011. – 186 с.
13. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ /Отв. ред. Ю.П. Орловский – М.: Инфра – М, 2011.- 899 с.
14. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ /Отв. ред. К.Я. Ананьева.- М.: Омега-Л, 2011. – 912 с.
15. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 11.07.2011) О занятости населения в Российской Федерации
16. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года
17. О дополнительных мерах по поддержке рынка труда Российской Федерации: Постановление Правительства РФ №316 от 9 апреля 2009 г.
18. Основные направления антикризисных действий Правительства Российской Федерации на 2010 год» (одобрено на заседании Правительства РФ (протокол от 30.12.2009 N 42))
19. 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.
20. 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.
21. 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.
22. 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.
23. 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

6.4 Интернет-ресурсы

1. http://www.marketing.spb.ru/
   http://www.4p.ru/
2. http://www.marketing-magazine.ru/
   http://marketing.rbc.ru/
3. www.expert.ru-журнал «Эксперт»
4. www.chelt.ru- журнал «Человек и труд»
5. www.rg.ru.
6. www. gks.ru-сайт Росстата.
7. www.tehdoc.ru
8. http://www.gost.ru - сайт Госстандарта
9. http://www.government.ru -Сайт правительства РФ

10. 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.
11. http://www.depart.drugreg.ru/doc/proekt_sanpin-vdt-2002.html - сайт Департамента Госсанэпинадзора России
12. http://www.consultant.ru/Newdocs/Prof - Текущие поступления в систему консультант Плюс: Версия Проф
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). http://www.garant.ru - сайт системы «ГАРАНТ»
14. Интерент источник - Advertology.ru – все о рекламе, маркетинге и PR: *www.advertology.ru*
15. Интернет источник /Руководство по маркетингу: *http://marketing-guide.org*
16. Журнал «Top-manager» - раздел IDEA: *www.top-manager.ru*
17. Журнал «Секрет Фирмы»: *http://www.sf-online.ru*
18. Журнал «E-xecutive»: *http://www.e-xecutive.ru*
19. Общероссийская маркетинговая система Российской Ассоциации маркетинга/ Словарь маркетолога: *http://oms.ram.ru/mark*
20. Энциклопедия маркетинга: *www.marketing.spb.ru*
21. Сайты исследовательских компаний и организаций:
    a. http://www.nielsen.com/ru
    b. http://www.tns-global.ru
    c. http://www.gfk.com/ru
    d. http://ipsos-comcon.ru/
    e. https://www.esomar.org/

6.5 Иные источники

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.
_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.21 Кросскультурный менеджмент
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная форма обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.культур-и, доцент, доцент кафедры
политологии, истории и философии
Челябинского филиал РАНХиГС Сытых Е.Л.

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Кросскультурный менеджмент»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Кросскультурный менеджмент»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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) в академических часах....5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине 8

5. Методические указания по освоению дисциплины 13

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" 14

6.1. Основная литература: 14

6.2. Дополнительная литература....14

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация....15

6.4. Интернет-ресурсы 15

6.5. Иные источники. 15

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.21 Кросскультурный менеджмент** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС – 5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК ОС – 5.5.	Способность применять модели кросскультурной коммуникации для решения управленческих задач в условиях межкультурного разнообразия

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 D/02.6 организация обучения персонала 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	УК ОС – 5.5.	на уровне **знаний:** • Перечислять и объяснять модели и структурные компоненты кросскультурной коммуникации; • Характеризовать отличительные особенности различных деловых культур • Объяснять причины возникновения кросскультурных конфликтов в коллективе и правила кросскультурного поведения на уровне **умений:** • диагностировать деловую культуру иностранного партнера и выстраивать деловое взаимодействие с ним; • распознавать симптомы кросскультурного шока и снижать его негативные последствия на уровне **навыков**: • владеть методами диагностики деловой культуры в коллективе • владеть методами профилактики кросскультурных конфликтов в коллективе

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

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., 108 ак.часов, 81 астрономический час.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по очной форме обучения – 32 ак.ч. (24 астр.ч.), в том числе 16 ак.ч. (12 астр.ч.) лекций и 16 ак.ч. (12 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 76 ак.ч. (57 астр.ч.);

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по очно-заочной форме обучения – 16 ак.ч. (12 астр.ч.), в том числе 4 ак.ч. (3 астр.ч.) лекций и 12 ак.ч. (9 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 92 ак.ч. (69 астр.ч.);

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.21 Кросскультурный менеджмент предусмотрен для студентов очной формы обучения на 4 курсе, 7 семестр, для студентов очно-заочной формы обучения – на 4 курсе, 8 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.О.08 Общий менеджмент
- Б1.О.28 Культурология
- Б1.О.23 Социология
- Б1.О.18 Управление человеческими ресурсами
- Б1.О.17 Организационное поведение
- Б1.В.04 Этика деловых отношений
- Б1.В.31 Конфликтология

– 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*	К СР		
Тема 1	Концепция кросскультурного менеджмента	22	2		2		18	О
Тема 2	Влияние национальных культур на формирование моделей коммуникации	32	6		6		20	Т
Тема 3	Особенности делового взаимодействия в международной среде	30	4		6		20	Д
Тема 4	Мультикультурная команда.	24	4		2		18	О
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		**108**	**16**		**16**		**76**	

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

Очнао-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*	К СР		
Тема 1	Концепция кросскультурного менеджмента	25	1		3		22	О
Тема 2	Влияние национальных культур на формирование моделей коммуникации	29	1		3		22	Т
Тема 3	Особенности делового взаимодействия в международной	27	1		3		24	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				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	К СР		
	среде							
Тема 4	Мультикультурная команда.	27	1		3		24	О
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		**108**	**4**		**12**		**92**	

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

Содержание дисциплины

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 коммуникации.

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. Мультикультурная команда.

Многонациональные корпорации (МНК). Сильные и слабые стороны МНК. Культурное многообразие МНК. Типология МНК (этноцентрические, полицентрические, региоцентричекие, 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 оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины **Б1.В.06 Кросскультурный менеджмент** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Концепция кросскультурного менеджмента	Опрос
Тема 2. Влияние национальных культур на формирование моделей коммуникации	Тестирование
Тема 3. Особенности делового взаимодействия в международной среде	Доклад
Тема 4. Мультикультурная команда	Опрос

Форма промежуточной аттестации – зачет. Зачет проводится в устной форме

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Тема 1. Концепция кросс-культурного менеджмента.
Типовые 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 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 темы докладов:

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. Мультикультурная команда.

Типовые 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.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС – 5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК ОС – 5.5.	Способность применять модели кросскультурной коммуникации для решения управленческих задач в условиях межкультурного разнообразия

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС – 5.5. Способность	Способность проявлять толерантность в	- перечисляет и объясняет модели и структурные компоненты кросскультурной

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
применять модели кросскультурной коммуникации для решения управленческих задач в условиях межкультурного разнообразия	условиях межкультурного разнообразия с учетом этнических, религиозных отличий для решения управленческих задач	коммуникации - характеризует отличительные особенности различных деловых культур - диагностирует деловую культуру иностранного партнера и выстраивает деловое взаимодействие с ним - владеет методами диагностики деловой культуры в кросскультурной коммуникации - объясняет причины возникновения кросскультурных конфликтов в коллективе и правила кросскультурного поведения - распознает симптомы кросскультурного шока в процессе коммуникации и снижает его негативные последствия - владеет методами профилактики кросскультурных конфликтов в коллективе

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета – устного ответа на вопросы билета и компьютерного теста.

Типовые вопросы для подготовки к зачету.

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. Культурная идентичность и «чужеродность» культуры.
5. Культура и язык. Гипотеза лингвистической относительности Сепира-Уорфа.
6. Культура, общение и коммуникация. «Культурный» шок в освоении «чужой» культуры: понятие, причины, симптомы, фазы и преодоление.
7. Культурные аспекты управления. Воздействие национальной культуры на управление организацией.
8. Модель Лэйна и Дистефано (отношение к природе, ко времени, к пространству, к общению, к личной свободе, к природе человека).
9. Модель Р.Льюиса (моноактивные, полиактивные, реактивыне культуры).
10. Теория высоко- и низкоконтекстных культур Э.Холла.
11. Теория культурных измерений Г.Хофстида.
12. Культуры универсальных и конкретных истин.
13. Эмоционально вовлеченные и эмоционально нейтральные культуры.
14. Модели культур Ф.Тромпенаарса – Хэмпдэна-Тернера.
15. Взаимодействие национальной, деловой и корпоративной культур.
16. Сущность и факторы кросскультурной коммуникации. Сферы кросс-культурного общения организаций.
17. Виды кросс-культурной коммуникации: вербальная, невербальная, паравербальная коммуникация. Формы кросс-культурной коммуникации (прямая – косвенная, непосредственная – опосредованная).
18. Стереотипы восприятия, предрассудки в кросс-культурной коммуникации.
19. Толерантность – интолерантность. Межкультурные конфликты. Стратегии разрешения конфликта в разных национальных культурах (соревнование, сотрудничество, уход от конфликта, уступчивость, компромисс).

20. Этическое кредо и правила кросс-культурного поведения и коммуникации.

21. Многонациональные корпорации (МНК). Сильные и слабые стороны МНК. Культурное многообразие МНК. Проблемы внешней адаптации МНК к кросс-культурному взаимодействию.

22. Внутренняя интеграция МНК (модель культурного превосходства, культурного компромисса, культурной синергии). Воздействие корпоративной и национальной культур на сотрудника МНК.

23. Отбор и подготовка сотрудников для работы в МНК. Иностранные специалисты в компаниях (экспаты): трудности кросс-культурного взаимодействия. Мультикультурная команда.

24. Формирование кросс-культурной компетенции в мультикультурной команде.

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 правильный ответ. Время тестирования 40 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

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

Шкала оценивания.

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

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
55-100	*«зачтено»*	Оценка **«зачтено»** ставится студенту, если он как минимум: – перечисляет модели и структурные компоненты кросс-культурной коммуникации ; – перечисляет причины возникновения кросс-культурных конфликтов в коммуникативной средт и правила кросс-культурного поведения, но допускает ошибки; – характеризует отличительные особенности различных деловых культур, но допускает отдельные ошибки ; – испытывает затруднения с диагностикой деловой культуры иностранного бизнес-партнера и с выстраиванием деловых взаимодействий с

		ним; – распознает отдельные симптомы кросс-культурного шока, но испытывает трудности с подбором методов его снижения – владеет отдельными методами профилактики кросскультурных конфликтов
Менее 55	*«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

5. Методические указания 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

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде разбора кейсов, дискуссий, группового/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины «Кросскультурный менеджмент» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.1. Основная литература:

1. Бутенина, Е. М. Практикум по межкультурной коммуникации : учебник и практикум для вузов / Е. М. Бутенина, Т. А. Иванкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 184 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14071-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/467748
2. Бытовая культура и этикет народов мира: межкультурная коммуникация : учебное пособие для среднего профессионального образования / Ю. В. Таратухина [и др.] ; под редакцией Ю. В. Таратухиной, С. Н. Безус. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 265 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10558-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/475823
3. Гузикова, М. О. Основы теории межкультурной коммуникации : учебное пособие для вузов / М. О. Гузикова, П. Ю. Фофанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 121 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09551-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/473533
4. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент : учебник для вузов / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. — (Высшее образование). — URL: https://urait.ru/bcode/469010
5. Теория межкультурной коммуникации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Таратухина [и др.] ; под редакцией Ю. В. Таратухиной, С. Н. Безус. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 265 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00365-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469521

6.2. Дополнительная литература

1. Дафт, Р.Л. Теория организации: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / Р.Л. Дафт; Пер. с англ. Э.М. Коротков. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 736 с.
2. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч.: учебник и практикум для вузов . — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство

Юрайт, 2021. https://urait.ru/bcode/471047.
3. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469216
4. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. – М: Логос, 2002. – 224с.
5. Иванов М.А, Шустерман Д.М. Организация как ваш инструмент: Российский менталитет и практика бизнеса. – 3-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 392с.
6. Мильнер, Б. З.Теория организации : учебник. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019. https://znanium.com/catalog/product/1013783
7. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 3-е изд. – СПб: Питер, 2012. – 336с.

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используются.

6.4. Интернет-ресурсы

1. http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
2. https://www.urait.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
3. www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
4. www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
5. www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
6. www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг»
7. www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс
8. www.aup.ru – Административно-управленческий портал
9. hr-portal.ru – портал по управлению персоналом и менеджменту
10. http://www.hr-journal.ru - электронный журнал по управлению персоналом

6.5. Иные источники.

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

Челябинский филиал

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.22 Экономика управления персоналом
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Ст.преподаватель кафедры
экономики и менеджмента Тихонова О.К.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Экономика управления персоналом»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ по направлению подготовки высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Экономика управления персоналом»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 8

5.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 18

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" 19

6.1. Основная литература 19

6.2.Дополнительная литература....20

6.3.Нормативные правовые акты 20

6.4 Интернет-ресурсы 20

6.5. Иные источники. ....**Ошибка! Закладка не определена.**

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.22 Экономика управления персоналом обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС - 3	Владеет навыком организации труда персонала и оплаты труда персонала, способен применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	ПКс ОС – 3.3 –	формирование навыка оценки эффективности труда персонала и процессов управления персоналом
ПКс ОС - 4	Владеет навыками диагностики состояния социальной сферы организации, способен участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	ПКс ОС – 4.2	способность анализировать экономические показатели деятельности персонала организации и экономически обосновывать мероприятия по их улучшению

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	ПКс ОС – 3.3	на уровне **знаний:** • понимать основные экономические показатели деятельности персонала на уровне **умений:** • анализировать показатели интенсивности и продолжительности рабочего времени, времени отдыха персонала • рассчитать продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала на уровне **навыков:** • составить план мероприятий по оценке эффективности труда персонала • разработать мероприятия по повышению производительности труда
	ПКс ОС – 4.2.	на уровне **знаний:** • понимать основные экономические показатели деятельности персонала на уровне **умений:** • анализировать экономические показатели деятельности персонала организации

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		• обосновывать предложения по улучшению показателей по труду на уровне **навыков:** • владеть методами оценки экономических показателей деятельности персонала • владеть методами экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду

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

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 3 з.е., *108 академических часов, 81 астрономических часов.*

- *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 – 24 часа
– практические занятия – 24 часа
Самостоятельная работа студентов – 60 часов.
✓ заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 8 часа;
– практические занятия –16 часов;
Самостоятельная работа студентов – 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 – 18 часов
– практические занятия – 18 часов
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 45 часа.
✓ заочная форма обучения - 81 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 6 часов;
– практические занятия –12 часов;
Самостоятельная работа студентов – 63 часов

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.22 Экономика управления персоналом; очная форма – 4 курс, 7 семестр; очно-заочная форма – 4 курс, 8 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

Б1.О.10 Экономика организаций

Б1.В.08 Организация и нормирование труда

Б1.О.18 Основы кадровой политики и кадрового планирования

Б1.О.37 Основные кадровые технологии

Б1.В.04 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет с оценкой (для очной и очно-заочной формы обучения), контрольная работа (для очно-заочной формы обучения).

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – 6 ак.часов (4,5 астр.часа).

3. Содержание и структура дисциплины

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.	30	6		4		18	О
Раздел 2	Экономическая сущность системы управления персоналом	33	6		6		19	О
Раздел 3	Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия.	36	6		8		24	О
Раздел 4	Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом.	34	6		6		24	О, З
Промежуточная аттестация		**45**				**2**		**экзамен**
Всего:		**180**	**24**		**24**	**2**	**85**	

Очно - 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.	30	2		2		24	О
Раздел 2	Экономическая сущность системы управления персоналом	32	2		2		24	О
Раздел 3	Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия.	30	2		6		26	О
Раздел 4	Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом.	32	2		6		26	О, З
	Промежуточная аттестация	**54**				**2**		**экзамен**
Всего:		**180**	**8**		**16**	**2**	**100**	

*Примечание: * опрос (О), решение задач (З)*

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 оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

В ходе реализации дисциплины Б1.В.22 «Экономика управления персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Сущность экономики управления персоналом.	Опрос
Тема 2. Экономическая сущность системы управления персоналом	Опрос
Тема 3. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия.	Опрос
Тема 4. Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом	Опрос, решение задач

Форма промежуточной аттестации – экзамен (очная и очно-заочная форма) и зачет по итогам выполнения контрольной работы (для очно-заочной формы обучения). Экзамен проводится в виде устного ответа на вопросы билета и тестирования.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Раздел 1. Сущность экономики управления персоналом.

Типовые вопросы для 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 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 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 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 задачи:

Задача 1.

За рассматриваемый период предприятие выработало 1 250 000 штук изделий, стоимость каждого составила 5,5 рублей. Средняя списочная численность рабочих 12 человек. Период 255 дней, рабочий день продолжается 8 часов.

Определить среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку данного предприятия.

(среднегодовая выработка – сколько в среднем за год продукции произвел один сотрудник, среднедневня выработка - сколько в среднем за день продукции произвел один сотрудник, среднечасовая выработка – сколько в среднем за час своей работы произвел один сотрудник).

Задача 2.

Рабочий-повременщик 5 разряда (часовая тарифная ставка 115 руб.). При восьмичасовой рабочей неделе он отработал 22 дня. Определить заработок рабочего, если по действующему положению о премировании ему положена премия 15% от прямого заработка.

Задача 3.

Руководитель компании узнал, что через две недели уходят 5 сотрудников. Компания небольшая, 15 человек, и фактически лишается целого подразделения (менеджер отдела плюс 4 сотрудника), а также кадрового обеспечения одного из направлений своего бизнеса.

Компания занимается рекламной деятельностью. Один из отделов работает с городскими заказчиками. Другой – с региональными. Сам руководитель работу с регионами оценивает как более перспективную, так как в городе «давно все поделено» и «развернуться негде». По его информации, велика вероятность, что сотрудники намерены всем отделом перейти в компанию-конкурента.

У директора осталось еще 2 недели, чтобы попытаться отговорить сотрудников: другого выхода сохранить компанию на прежнем уровне он не видит.

Контрольные вопросы и задания

1. Что может предпринять директор?

Разработка показателей для деловой оценки сотрудника (практическая подготовка)

Исходные данные

Оцениваемый — сотрудник отдела маркетинга. Возраст — 39 лет; 4 года работает в отделе маркетинга фирмы по изготовлению верхней одежды. До этого 10 лет работал в отделе сбыта текстильной фабрики. 14 лет назад закончил текстильный институт (специальность — инженер-технолог).

Данные, характеризующие деятельность сотрудника за оцениваемый период:

В течение последних 3 лет ведет самостоятельные переговоры с заказчиками. За 2 первых года объем продаж по курируемым изделиям возрастал на 20% ежегодно при запланированных 12%.

В прошлом оцениваемом периоде при плане 20% фактический рост объема продаж составил 16 %, так как ряд постоянных заказчиков отказались пролонгировать договоры на очередной срок (из 15 заказчиков отказались 4). При этом были найдены 7 новых заказчиков (из 9 объектов переговоров), но с меньшими объемами поставок.

Как стало известно начальнику отдела, 2 заказчика отказались после 4-часовых переговоров с одним из них, причем отказ непосредственно последовал за фразой сотрудника: «С Вами невозможно вести переговоры, так как Вы не знаете, чего Вы хотите». Об этом сотрудник сам рассказал в отделе (но не начальнику отдела). В отчете о переговорах этот факт не указан.

Оцениваемый сотрудник высказал ряд оригинальных предложений по организации недавно проведенной выставки.

На следующий планируемый период ожидается заключение договоров с 10 заказчиками прежних лет, с 6 — прошлогодними и 5 —новыми (из 6 объектов переговоров). При этом рост объема продаж планируется на уровне 25 % (при 18 % первоначально намечавшихся).

За все 4 года работы этот сотрудник провел 47 переговоров, из них 40 — удачных. Средняя продолжительность переговоров 2,5 часа.

Брал на себя обязанности заболевшего сотрудника, однажды задержался с уходом в отпуск из-за неожиданного отсутствия коллеги.

Ежедневно отсутствует на рабочем месте в среднем 40–50 мин. Тратит много времени на поиск нужных документов. Член сборной команды по рыболовному спорту.

Постановка задачи

Проанализируйте исходные данные и сформируйте состав показателей деловой оценки. Эти показатели должны:

— являться основой методики деловой оценки сотрудников отдела маркетинга производственного предприятия;

— быть достаточно универсальными, чтобы с их помощью можно было оценить деятельность сотрудников аналогичных должностей;

— позволять всесторонне оценить конкретного сотрудника, общая характеристика деятельности которого приведена в исходных данных;

— включать показатели, характеризующие:

1) результаты труда сотрудника;

2) его способности к выполнению общих функций управления;

3) профессиональное поведение сотрудника 1.

Состав показателей оценки сотрудника отдела маркетинга может быть представлен в следующей форме:

Показатели деловой оценки сотрудника	Оценочная шкала (разработайте)
1. Показатели, характеризующие результаты труда 1.1 1.2 1.3	
2. Показатели, характеризующие условия достижения результатов труда 2.1 2.2	
3. Показатели, характеризующие профессиональное поведение сотрудника 3.1 3.2	

Оценочные материалы промежуточной аттестации.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС - 3	Владеет навыком организации труда персонала и оплаты труда персонала, способен применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	ПКс ОС – 3.3 –	формирование навыка оценки эффективности труда персонала и процессов управления персоналом
ПКс ОС - 4	Владеет навыками диагностики состояния социальной сферы организации, способен участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и об-	ПКс ОС – 4.2	способность анализировать экономические показатели деятельности персонала организации и экономически обосновывать мероприятия по их улучшению

	щих целей развития организации		

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс ОС – 3.3 формирование навыка оценки эффективности труда персонала и процессов управления персоналом	– Способен оценить эффективность труда персонала и процессов управления персоналом организации	• понимает основные экономические показатели деятельности персонала • умеет анализировать показатели интенсивности и продолжительности рабочего времени, времени отдыха персонала • умеет рассчитывать продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала • владеет навыком составления план мероприятий по оценке эффективности труда персонала • владеет навыком разработки мероприятия по повышению производительности труда
ПКс ОС – 4.2 способность анализировать экономические показатели деятельности персонала организации и экономически обосновывать мероприятия по их улучшению	– Способен анализировать экономические показатели деятельности персонала организации и демонстрировать навык экономического обоснования мероприятий по их улучшению	• Понимает основные экономические показатели деятельности персонала • Умеет анализировать экономические показатели деятельности персонала организации • Умеет обосновывать предложения по улучшению показателей по труду • Владеет методами оценки экономических показателей деятельности персонала • Владеет методами экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена (для очной формы обучения), в форме контрольной работы и экзамена (для заочной формы обучения). Экзамен проводится в форме устного ответа на вопросы билета и тестирования.

Задание для контрольной работы (очно-заочная форма обучения)

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.

Типовые вопросы для подготовки к экзамену:

1. В чем заключается роль оценки в управлении персоналом организации?
2. Назовите основные задачи оценки персонала в организации.
3. Раскройте принципы, на которых должна выстраиваться система оценки персонала.
4. Приведите основные отличия понятий «оценка персонала» и «аттестация».
5. В чем заключаются основные функции оценки персонала?
6. Перечислите качественные, количественные и комбинированные методы оценки персонала.
7. Назовите основные ошибки в процедурах оценки персонала и методы по их устранению.
8. Раскройте сущность методики KPI.
9. Объясните суть метода оценки персонала по компетенциям.
10. Понятие «аттестация персонала». Задачи аттестации персонала.
11. Система аттестации персонала компании, ее состав и функции.
12. Условия и этапы аттестации персонала.
13. Какие показатели используются для анализа численности персонала?
14. Перечислите показатели движения персонала предприятия.
15. Что такое затраты на персонал и какие виды затрат существуют?
16. Дайте характеристику методам оптимизации затрат на персонал.
17. Что понимают под производительностью труда? Что такое трудоемкость?
18. Какими методами измеряется производительность труда?
19. Что понимают под анализом фонда рабочего времени?
20. Каковы роль, информационная база и значение анализа фонда рабочего времени?
21. Каковы причины внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени?
22. Какие используются методы факторного анализа использования рабочего времени?
23. В чем заключается экономическое и социальное значение анализа фонда рабочего времени?
24. Что понимают под анализом показателей производительности труда?
25. Каковы методы анализа выполнения плана по росту производительности труда?
26. Каковы методы анализа трудоемкости продукции и ее влиянии на выработку?
27. В чем заключается экономическое и социальное значение анализа показателей производительности труда?
28. Раскройте содержание показателей оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования подразделений по управлению персоналом организации.
29. Чем обусловлена необходимость инвестиций работодателей в обучение персонала?
30. Что относится к прямым, косвенным, альтернативным затратам на подготовку работников?
31. Какие прямые и косвенные затраты относятся к затратам на найм персонала?
32. Назовите показатели оценки эффективности найма персонала?
33. Что такое абсентеизм персонала?
34. Раскройте содержание затрат, возникающих в связи с текучестью кадров и абсентеизмом персонала?
35. Охарактеризуйте коэффициенты движения персонала.

Типовые тестовые задания к экзамену

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

8. 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»;

9. 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.

10. 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.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	**Оценка**
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

Шкала оценивания.

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.

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

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия.

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.

При изучении дисциплины «Экономика управления персоналом» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;

- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.1. Основная литература

1. Бевзюк, Е. А. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие для бакалавров / Е. А. Бевзюк, С. В. Попов. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2023. — 211 с. — ISBN 978-5-394-05121-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/124097.html (дата обращения: 23.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://www.urait.ru/bcode/468699 (дата обращения: 04.09.2021).

3. Экономика и социология труда. Практикум : учебное пособие для вузов / О. С. Осипова [и др.] ; под общей редакцией О. С. Осиповой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 401 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05144-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://www.urait.ru/bcode/468864 (дата обращения: 04.09.2021).

4. Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://www.urait.ru/bcode/473101 (дата обращения: 04.09.2021).

6.2.Дополнительная литература

1. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519897

2. Исаева, О. М. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 168 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-07215-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/513169.

3. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510685

4. Экономика и социология труда. Практикум : учебное пособие для вузов / О. С. Осипова [и др.] ; под общей редакцией О. С. Осиповой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 401 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05144-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511367

6.3. 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. Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 N 511

5. Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах Постановление Правительства РФ от 01.08.2022 № 1365

6. Методические рекомендации по порядку применения постановления Правительства Российской Федерации от 1 августа 2022 г. N 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных Утверждены приказом Минпромторга России N 3750, Минтруда России N 508 от 02.09.2022

7. Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля Постановление Правительства РФ от 10.03.2022 N 336 6.4

8. Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек Приказ Минтруда России от 19.05.2021 N 320н

9. Об отдельных вопросах, связанных с трудовыми книжками, и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации Постановление Правительства РФ от 24.07.2021 N 1250

10. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ

11. Об утверждении формы и формата сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица, а также порядка заполнения форм указанных сведений Постановление Правления ПФ РФ от 25.12.2019 N 730п

12. Об утверждении единой формы "Сведения для ведения индивидуального (персонифицированного) учета и сведения о начисленных страховых взносах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ЕФС-1)" и порядка ее заполнения. Постановление Правления ПФ РФ от 31.10.2022 N 245п

13. ГОСТ Р 7.0.97-2016. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов , утв. Приказом Росстандарта от 08.12.2016 N 2004-ст

14. О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время. Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N 554

15. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922

16. О минимальном размере оплаты труда. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ

17. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих Утвержден постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 N 37

18. О занятости населения в Российской Федерации Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1

19. О порядке представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" Постановление Правительства РФ от 30.12.2021 N 2576

6.4. 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/Justice/ - Информация из Минюста

12.http://base.consultant.ru/ev-access.phtml - Консультант Плюс

13. http://www.garant.ru - сайт системы «ГАРАНТ»

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ
междисциплинарного типа

Б1.В.23 Развитие персонала организации
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.псх.н., доцент кафедры
экономики и менеджмента Ткаченко В.А.
Челябинского филиала РАНХиГС

К.э.н., доцент кафедры
экономики и менеджмента Владыкина Л.Б.
Челябинского филиала РАНХиГС

К.э.н., доцент, заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
Челябинского филиала РАНХиГС Терещук Е.А.

Рабочая программа модуля «***Развитие персонала организации»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ по направлению подготовки высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа модуля «***Развитие персонала организации»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

СОДЕРЖАНИЕ

1.Перечень планируемых результатов обучения по модулю, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы……...4

2.Объем и место модуля в структуре ОП ВО……..7

3.Содержание и структура модуля……...…8

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……..17

5. Методические материалы по освоению модуля……39

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет……....41

6.1.Основная литература……..41

6.2.Дополнительная литература……..41

6.3.Нормативные правовые документы и иная правовая информация……...44

6.4.Интернет-ресурсы……...44

6.5. Иные источники…….44

7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……44

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

1.1. Модуль **Б1.В.23 Развитие персонала организации** обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции
ПКс ОС-4	Владеет навыками диагностики состояния социальной сферы организации, способен участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

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

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компетенции	Результаты обучения
ОТФ 07.003 – C деятельность по оценке и аттестации персонала; – D деятельность по развитию персонала; – F деятельность по организации корпоративной социальной политики; **ТФ** – C/01.6 организация и проведение оценки персонала; – C/02.6 организация и проведение аттестации персонала; – C/03.6 администрирование процессов и	ПКс ОС - 4	на уровне знаний*:* • система базовых понятий дисциплин модуля; • технологии формирования управленческих команд; • порядок формирования норм и правил командной работы; • принципы командной работы, мотивации ее участников к совместной деятельности; • место и роль руководителя в командах; • теоретические и правовые основы оценки персонала в системе управления организацией; • практические аспекты применения методов оценки персонала; • традиционные и современные технологии проведения оценочных процедур; • отечественный и зарубежный опыт в решении социально-трудовых проблем; • современные тенденции и закономерности управления социальным развитием в системе стратегического планирования организации; • инструменты диагностики состояния социальной сферы и разработки программ социального развития персонала; • структура социальных показателей социального паспорта – основного

документооборота при проведении оценки и аттестации персонала; – 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; – D/04.6 администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала – F/01.6 разработка корпоративной социальной политики; – F/02.6 реализация корпоративной социальной политики; – F/03.6 администрирование процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики **ОТФ 33.012**		инструмента построения методики анализа и диагностики состояния социальной сферы организации; • система управления социальным развитием персонала на уровне умений: • принимать управленческие решения командами; • применять методику ролевого распределения задач между участниками команд; • толерантно воспринимать различные точки зрения участников команды, снимать конфликтное напряжение; • подбирать и разрабатывать инструменты оценки, адекватные цели оценки; • составлять перечень оценочных критериев для различных должностей в организации, формировать модель рабочего места или профессиограмму профессии (карту компетентности); • применять базовые методики в оценке кадров; • разрабатывать схему процедуры оценки и планировать ее основные этапы; • осуществлять анализ тенденций и закономерностей протекания социальных процессов, диагностику состояния социальной сферы организации; • разрабатывать социальный паспорт; • диагностировать проблемы социального развития персонала и разрабатывать пути их решения; • применять на практике инструменты диагностики социальной сферы организации; • участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития организации с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации на уровне навыков: • владеть понятийным аппаратом в области дисциплин модуля; • владеть различными стилями управления членами команды; • владеть методикой включения участников команд в совместную работу в условиях цифровой трансформации; • владеть навыками включения участников

– В подбор персонала; **ТФ** – В/02.5 Отбор и оценка кандидатов		команд в генерирование новых, инновационных идей, направленных на совершенствование управления, как организациями, так и самими собой; • владеть основными технологиями проведения оценочных процедур; • владеть навыками применения методов деловой оценки персонала для решения практических задач; • владеть навыками анализа данных, полученных в ходе процедуры оценки, для принятия кадровых решений; • быть способным разрабатывать систему оценки персонала в организации; • владеть методикой диагностики состояния социальной сферы организации и оценки уровня социального развития организации; • владеть навыками участия в составлении и реализации планов (программ) социального развития персонала • владеть навыками диагностики стресса в организации в условиях кризиса и разработки стратегии и тактики антикризисного управления с учетом состояния организации и ее целей

1.3. Последовательность освоения компонентов компетенции в структуре модуля

Наименование дисциплины в структуре модуля	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
Б1.В.23.01 Командообразование	ПКс ОС – 4.1.	– формирование навыка проведения анализа группового (командного) взаимодействия и разработки программ развития группового (командного) профессионализма
Б1.В.23.02 Оценка и аттестация персонала	ПКс ОС – 4.3.	– владение методами деловой оценки персонала и способность разрабатывать систему оценки персонала в организации
Б1.В.23.03 Управление социальным развитием персонала Б1.В.23.04 Антикризисное управление персоналом	ПКс ОС – 4.4.	– владение навыками диагностики состояния социальной сферы организации и участия в разработке программ социального развития; – владение навыками диагностики и управления стрессами в условиях кризиса организации

2. Объем и место модуля в структуре ОП ВО

Общий объем модуля – 13 з.е., *351 астрономических часов, 468 академических часа.*

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

✓ очная форма обучения, в том числе:
– лекционные занятия – 66 часов;
– практические занятия – 66 часов;
– консультация – 1,5 часа.
Самостоятельная работа студентов – 216 часов.
Контроль – 40,5 часов.
✓ очно-заочная форма обучения, в том числе:
– лекционные занятия – 21 час;
– практические занятия – 37,5 часов;
– консультация – 1,5 часа.
Самостоятельная работа студентов –276 часов.
Контроль – 40,5 часов.

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

✓ очная форма обучения, в том числе:
– лекционные занятия – 88 часа;
– практические занятия – 88 часов;
– консультация – 2 часа.
Самостоятельная работа студентов – 288 часов.
Контроль – 54 часа.
✓ очно - заочная форма обучения, в том числе:
– лекционные занятия – 28 часов;
– практические занятия – 50 часа;
– консультация – 2 часа.
Самостоятельная работа студентов – 368 часов.
Контроль – 54 часа.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Место модуля в структуре образовательной программы.

Б1.В.23 Развитие персонала организации

Б1.В.23.01 Командообразование; очная форма – 3 курс, 5 семестр; очно-заочная форма – 3 курс, 5 семестр;

– дисциплина *опирается на* минимально необходимый объем теоретических знаний в области гуманитарных, общественных дисциплин, изученных студентами в период получения среднего общего образования и теоретических знаний, полученных в ходе изучения дисциплин Б1.В.07 Конфликтология, Б1.В.06 Кросс-культурный менеджмент;

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет (для очной формы), зачет (для очно-заочной формы).

Б1.В.23.02 Оценка и аттестация персонала; очная форма – 3 курс, 6 семестр; очно-заочная форма – 4 курс, 7 семестр;

– дисциплина *опирается на* минимально необходимый объем теоретических знаний в области гуманитарных, общественных дисциплин, изученных студентами в период получения

среднего общего образования и теоретических знаний, полученных в ходе изучения дисциплин Б1.В.07 Конфликтология, Б1.В.06 Кросс-культурный менеджмент, Б1.В.11.01 Командообразование;

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет с оценкой (для очной формы), зачет с оценкой (для очно-заочной формы).

Б1.В.23.03 Управление социальным развитием персонала; очная форма – 4 курс, 8 семестр; очно-заочная форма – 5 курс, 9 семестр;

– дисциплина *опирается на* минимально необходимый объем теоретических знаний в области гуманитарных, общественных дисциплин, изученных студентами в период получения среднего общего образования и теоретических знаний, полученных в ходе изучения дисциплин Б1.В.07 Конфликтология, Б1.В.06 Кросс-культурный менеджмент, Б1.В.11.01 Командообразование, Б1.В.11.02 Оценка и аттестация персонала;

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен (для очной формы), экзамен (для очно-заочной формы).

Б1.В.23.04 Антикризисное управление персоналом; очная форма – 4 курс, 8 семестр; очно-заочная форма – 5 курс, 9 семестр;

– дисциплина *опирается на* минимально необходимый объем теоретических знаний в области гуманитарных, общественных дисциплин, изученных студентами в период получения среднего общего образования и теоретических знаний, полученных в ходе изучения дисциплин Б1.В.07 Конфликтология, Б1.В.06 Кросс-культурный менеджмент, Б1.В.11.01 Командообразование, Б1.В.11.02 Оценка и аттестация персонала;

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет (для очной формы), зачет (для очно-заочной формы).

3. Содержание и структура модуля

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Б1.В.23.01 Командообразование								
Тема 1	Предпосылки и истоки командного подхода	14	2		2		10	О, РК
Тема 2	Формирование команд	14	2		2		10	О, РК
Тема 3	Руководство и лидерство в команде	14	2		2		10	О, РК
Тема 4	Доверие, ценности и коммуникация в команде	14	2		2		10	О, РК
Тема 5	Принятие решений и обучение в командах	14	2		2		10	О, РК
Тема 6	Команды и цифровая трансформация	12	2		2		8	О, РК
Тема 7	Типология команд	12	2		2		8	О, РК

Тема 8	Механизм командной самоорганизации	14	2		2		10	О, РК
Промежуточная аттестация по дисциплине								Зачет
Всего по дисциплине Б1.В.11.01 Командообразование:		**108**	**16**		**16**		**76**	
Б1.В.23.02 Оценка и аттестация персонала								
Тема 1	Понятие, цели и роль оценки деятельности персонала в работе организации	28	4		4		20	О, Т
Тема 2	История и современные тенденции оценки деятельности персонала	26	4		4		18	О, Т
Тема 3	Критерии оценки деятельности персонала	30	4		6		20	О, Т
Тема 4	Методы и технологии оценки деятельности персонала	30	6		6		18	О, Т
Тема 5	Методика применения критериев оценки деятельности для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации.	30	6		4		20	О, Т
Промежуточная аттестация по дисциплине								Зачет с оценкой
Всего по дисциплине Б1.В.11.02 Оценка и аттестация персонала:		**144**	**24**		**24**		**96**	
Б1.В.23.03 Управление социальным развитием персонала								
Тема 1	Методологические основы управления социальным развитием персонала. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	34	6		6	12	10	О, Т
Тема 2	Механизм управления социальными процессами в организации. Система управления социальным развитием персонала	36	6		6	14	10	О, Т
Тема 3	Управление социальным развитием персонала	36	6		6	14	10	О, Т

	организации как компонент системы стратегического планирования и элемент надсистемы социального партнерства							
Тема 4	Разработка программы социального развития персонала	36	6		6	14	10	О, РК
Промежуточная аттестация по дисциплине		**2**						Экзамен
Всего по дисциплине Б1.В.11.03 Управление социальным развитием персонала:		**144**	**24**		**24**	**54**	**40**	
Б1.В.23.04 Антикризисное управление персоналом								
Тема 1	Кризис и его роль в социально-экономических процессах. Методы диагностики кризисных явлений	26	6		6		18	Т
Тема 2	Механизмы противодействия развивающемуся кризису. Антикризисные управленческие стратегии	26	6		6		18	О
Тема 3	Технологии управления изменениями в системе управления персоналом	28	6		6		20	Т
Тема 4	Управление персоналом в кризисной ситуации. Сокращение рисков при реализации стратегии выхода их кризиса	28	6		6		20	О
Промежуточная аттестация по дисциплине								Зачет
Всего по дисциплине Б1.В.11.04 Антикризисное управление персоналом:		**108**	**24**		**24**		**60**	
Промежуточная аттестация по модулю								Зачет, зачет с оценкой, экзамен, зачет
Всего по модулю Б1.В.11 Развитие персонала организации:		**504**	**88**		**88**	**56**	**288**	

** – формы текущего контроля успеваемости (опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), разбор кейсов (РК)*

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Б1.В.11.01 Командообразование								
Тема 1	Предпосылки и истоки командного подхода	13			1		12	О, РК
Тема 2	Формирование команд	14	1		1		12	О, РК
Тема 3	Руководство и лидерство в команде	13			1		12	О, РК
Тема 4	Доверие, ценности и коммуникация в команде	14	1		1		12	О, РК
Тема 5	Принятие решений и обучение в командах	13			1		12	О, РК
Тема 6	Команды и цифровая трансформация	14	1		1		12	О, РК
Тема 7	Типология команд	13			1		12	О, РК
Тема 8	Механизм командной самоорганизации	14	1		1		12	О, РК
Промежуточная аттестация по дисциплине								Зачет
Всего по дисциплине Б1.В.11.01 Командообразование:		**108**	**4**		**8**		**96**	
Б1.В.11.02 Оценка и аттестация персонала								
Тема 1	Понятие, цели и роль оценки деятельности персонала в работе организации	27	1		2		24	О, Т
Тема 2	История и современные тенденции оценки деятельности персонала	27	1		2		24	О, Т
Тема 3	Критерии оценки деятельности персонала	30	2		4		24	О, Т
Тема 4	Методы и технологии оценки деятельности персонала	30	2		4		24	О, Т
Тема 5	Методика применения критериев	30	2		4		24	О, Т

	оценки деятельности для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации.							
Промежуточная аттестация								Зачет с оценкой
	Всего:	**144**	**8**		**16**		**120**	
Б1.В.11.03 Управление социальным развитием персонала								
Тема 1	Методологические основы управления социальным развитием персонала. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	36	2		4	14	16	О, Т
Тема 2	Механизм управления социальными процессами в организации. Система управления социальным развитием персонала	34	2		4	14	14	О, Т
Тема 3	Управление социальным развитием персонала организации как компонент системы стратегического планирования и элемент надсистемы социального партнерства.	38	2		4	14	16	О, Т
Тема 4	Разработка программы социального развития персонала	34	2		6	12	14	О, РК
Промежуточная аттестация		**2**						Экзамен
	Всего:	**144**	**8**		**16**	**54**	**60**	
Б1.В.11.04 Антикризисное управление персоналом								
Тема 1	Кризис и его роль в социально-экономических процессах. Методы диагностики кризисных явлений	28	2		4		23	Т
Тема 2	Механизмы противодействия	26	2		4		23	О

	развивающемуся кризису. Антикризисные управленческие стратегии							
Тема 3	Технологии управления изменениями в системе управления персоналом	27	2		4		23	Т
Тема 4	Управление персоналом в кризисной ситуации. Сокращение рисков при реализации стратегии выхода их кризиса	27	2		4		23	О
Промежуточная аттестация по дисциплине								Зачет
Всего по дисциплине Б1.В.23.04 Антикризисное управление персоналом:		**108**	**8**		**16**		**92**	
Промежуточная аттестация по модулю		**2**						Зачет, зачет с оценкой, экзамен, зачет
Всего по модулю Б1.В.23.		**504**	**24**		**56**	**54**	**368**	

** – формы текущего контроля успеваемости: контрольная работа (К) опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), разбор кейсов (РК)*

Содержание дисциплины Б1.В.11.01 Командообразование

Тема 1. Предпосылки и истоки командного подхода

Особенности современного управления, востребующие командный подход. Формальные и неформальные группы — первооснова команд. Истоки командного подхода

Тема 2. Формирование команд

Требования к качествам участников команд. Сущность и назначение ролей участников команд. Институализация построения команд (нормы и правила командной работы). Этапы формирования команд

Тема 3. Руководство и лидерство в команде

Руководитель — главный архитектор построения команды. Роль и место руководителя в формировании климата и духа команды. Стереотипы, власть и стиль руководства в команде. Лидерство в командной работе

Тема 4. Доверие, ценности и коммуникация в команде

Доверие как основа командных взаимоотношений. Система ценностей в команде. Коммуникационный потенциал команд и пути его развития

Тема 5. Принятие решений и обучение в командах

Принятие управленческих решений командами. Обучение командной работе

Тема 6. Команды и цифровая трансформация

Цифровизация, цифровая трансформация, Индустрия 4.0 и цифровая экономика. Команды цифровой трансформации. Виртуальные команды. Темы самостоятельных работ и рефератов

Тема 7. Типология команд

Типология команд по функциональной принадлежности. Типология команд на основе их численности. Темы самостоятельных работ и рефератов

Тема 8. Механизм командной самоорганизации

Синергетика — наука о самоорганизации. Социальный капитал команды — источник ее преимуществ. Условия запуска процессов самоорганизации. Механизм самоорганизации командообразования. Темы самостоятельных работ и рефератов

Содержание дисциплины Б1.В.11.02 Оценка и аттестация персонала

Тема 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.

Тема 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.

Тема 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.

Тема 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.

Тема 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.

Содержание дисциплины Б1.В.11.03 Управление социальным развитием персонала

Тема 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.

Общенаучное, социальное и прикладное значение понятия социального. Понятие социальной системы. Организация как социальная система. Субъект и объект управления в социальных системах. Персонал как объект управления в социальной системе.

Свойства и особенности процесса развития социальных систем. Параметры организации как социального объекта. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы. Социальное развитие персонала как объект управления.

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. Механизм управления социальными процессами в организации. Система управления социальным развитием персонала.

Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации. Содержание и структура плана социального развития организации. Методики оценки уровня социального развития персонала. Социальный паспорт как методика оценки уровня социального развития организации. Структура социальных показателей социального паспорта как основной инструмент построения методики социального развития организации.

Морфология системы управления социальным развитием персонала. Субъект и объект социального развития. Функции, методы, механизмы, технологии социального развития персонала. Социальная служба организации. Задачи, структура, функции социальной службы. Службы управления персоналом и социальным развитием организации Задачи, структура, функции службы управления персоналом и социальным развитием.

Тема 3. Управление социальным развитием персонала организации как компонент системы стратегического планирования и элемент надсистемы социального партнерства.

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 и корпоративная культура как основа управления социальными процессами в организации. Оценка персонала как необходимый инструмент управления человеческими ресурсами. Планирование персонала организации. Отбор и найм персонала. Мотивация, стимулирование персонала. Организация системы обучения персонала. 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.

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 4. Разработка программы социального развития персонала

Диагностика проблем социального развития персонала. Использование социологических методов исследования. Социальные условия труда и качество трудовой жизни (социальная инфраструктура организации) как две основных части методики определения уровня социального развития персонала. Постановка целей социального развития. Разработка мероприятий в области социального развития персонала. Планирование мероприятий социального развития персонала. Оценка социально-экономической эффективности мероприятий социального развития.

Содержание дисциплины Б1.В.11.04 Антикризисное управление персоналом

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 оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации модуля Б1.В.23 Развитие персонала организации используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Б1.В.23.01 Командообразование	
Тема 1. Предпосылки и истоки командного подхода	Опрос, разбор кейса
Тема 2. Формирование команд	Опрос, разбор кейса
Тема 3. Руководство и лидерство в команде	Опрос, разбор кейса
Тема 4. Доверие, ценности и коммуникация в команде	Опрос, разбор кейса
Тема 5. Принятие решений и обучение в командах	Опрос, разбор кейса
Тема 6. Команды и цифровая трансформация	Опрос, разбор кейса
Тема 7. Типология команд	Опрос, разбор кейса
Тема 8. Механизм командной самоорганизации	Опрос, разбор кейса
Б1.В.23.02 Оценка и аттестация персонала	
Тема 1. Понятие, цели и роль оценки деятельности персонала в работе организации	Опрос, тестирование
Тема 2. История и современные тенденции оценки деятельности персонала	Опрос, тестирование
Тема 3. Критерии оценки деятельности персонала	Опрос, тестирование
Тема 4. Методы и технологии оценки деятельности персонала	Опрос, тестирование
Тема 5. Методика применения критериев оценки деятельности для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации.	Опрос, тестирование
Б1.В.23.03 Управление социальным развитием персонала	
Тема 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем	Опрос, тестирование
Тема 2. Механизм управления социальными процессами в организации. Система управления социальным развитием персонала	Опрос, тестирование

Тема 3. Управление социальным развитием персонала организации как компонент системы стратегического планирования и элемент надсистемы социального партнерства.	Опрос, тестирование
Тема 4. Разработка программы социального развития персонала	Опрос, разбор кейса
Б1.В.23.04 Антикризисное управление персоналом	
Тема 1. Кризис и его роль в социально- экономических процессах. Методы диагностики кризисных явлений	Тестирование
Тема 2. Механизмы противодействия развивающемуся кризису. Антикризисные управленческие стратегии	Опрос
Тема 3. Технологии управления изменениями в системе управления персоналом	Тестирование
Тема 4. Управление персоналом в кризисной ситуации. Сокращение рисков при реализации стратегии выхода их кризиса	Опрос

Формы промежуточной аттестации:

по дисциплине Б1.В.23.01 Командообразование – зачет (очная форма обучения), зачет (очно-заочная форма обучения). Зачет проводится в устной форме (ответы на вопросы) и/или в форме тестирования;

по дисциплине Б1.В.23.02 Оценка и аттестация персонала – зачет с оценкой (очная форма обучения), зачет с оценкой (очно-заочная форма обучения). Зачет с оценкой проводится в устной форме (ответы на вопросы) и/или в форме тестирования;

по дисциплине Б1.В.23.03 Управление социальным развитием персонала – экзамен (очная форма обучения), экзамен (очно-заочная форма обучения). Экзамен проводится в устной форме (ответы на вопросы) и/или в форме тестирования;

по дисциплине Б1.В.23.04 Антикризисное управление персоналом – зачет (очная форма обучения), зачет (очно-заочная форма обучения) Зачет проводится в устной форме (ответы на вопросы) и/или в форме тестирования.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине Б1.В.11.01 Командообразование

Тема 1. Предпосылки и истоки командного подхода.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Особенности современного управления, требующие командного подхода.
2. Формальные и неформальные группы — первооснова команд.
3. Истоки командного подхода.

Кейс.

1. Дополните таблицу «Командные роли по М. Р. Белбину»[1].

Виды командных ролей	Необходимые личные качества и вклад в деятельность команды	Допустимые недостатки
Мыслитель		
Исполнитель		

[1] Управление социальным развитием организации : учебник / под ред. А.П. Егоршина. - М. : ИНФРА-М, 2019. - 416 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005273-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1002358 (дата обращения: 26.08.2021). – Режим доступа: по подписке.

Доводчик		
Оценщик		
Исследователь ресурсов		
Формирователь		
Коллективист		
Председатель		
Специалист		

2. Ответьте на тест «Диагностика лидерских способностей»[2]. Проинтерпретируйте полученные результаты.

Тема 2. Формирование команд.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Требования к качествам участников команд.
2. Сущность и назначение ролей участников команд.
3. Институализация построения команд (нормы и правила командной работы).
4. Этапы формирования команд.

Кейс.

1. Дополните таблицу «Позитивные типы поведения команды»[3].

Виды работ	Действия лидера
Выдвижение предложений и инициатив	
Развитие и суммирование идей	
Функции привратника	
Диагностический анализ	
Поощрение групповой работы	
Поиск и передача информации	
Разрешение конфликтов	
Оценивание по заслугам	
Высказывание мнений и обращение к чувствам	
Удовлетворение потребностей	
Принятие решений	

2. Ответьте на тест «Опросник для диагностики коммуникативной толерантности»[4]. Проинтерпретируйте полученные результаты.

Тема 3. Руководство и лидерство в команде.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Руководитель — главный архитектор построения команды.
2. Роль и место руководителя в формировании климата и духа команды.
3. Стереотипы, власть и стиль руководства в команде.

---

[2] Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469034 (дата обращения: 26.08.2021).

[3] Управление социальным развитием организации : учебник / под ред. А.П. Егоршина. - М. : ИНФРА-М, 2019. - 416 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005273-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1002358 (дата обращения: 26.08.2021). – Режим доступа: по подписке.

[4] Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469034 (дата обращения: 26.08.2021).

4. Лидерство в командной работе

Кейс.

1. Дополните таблицу «Эгоистические типы поведения команды»[5].

Тип поведения	Действия членов команды	Роль лидера
Атака и агрессия		
Блокирование или создание трудностей		
Отвлечение в сторону		
Навязывание одобрения и признания		
Устранение		
Набор очков		
Злоупотребление положением		
Принижение		

2. Ответьте на тест «Методика определения лидерских качеств»[6]. Проинтерпретируйте полученные результаты.

Тема 4. Доверие, ценности и коммуникация в команде.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Доверие как основа командных взаимоотношений.
2. Система ценностей в команде.
3. Коммуникационный потенциал команд и пути его развития

Кейс.

1. Дополните таблицу «Как создать эффективный коллектив»[7].

Советы	Пояснения
Установите ясные цели	
Начинайте с малого	
Прежде чем действовать, добейтесь согласия	
Составьте реальный график преобразований	
Советуйтесь часто и искренне	
Свяжите создание коллектива с организационной работой	
Смело встречайте сложные проблемы	
Поощряйте открытость и искренность	
Не вызывайте ложных надежд	
Если нужно, то перестройте свою работу	
Никогда не пасуйте перед трудностями	
Лучше быть дипломатом, чем	

[5] Управление социальным развитием организации : учебник / под ред. А.П. Егоршина. - М. : ИНФРА-М, 2019. - 416 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005273-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1002358 (дата обращения: 26.08.2021). – Режим доступа: по подписке.

[6] Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469034 (дата обращения: 26.08.2021).

[7] Управление социальным развитием организации : учебник / под ред. А.П. Егоршина. - М. : ИНФРА-М, 2019. - 416 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005273-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1002358 (дата обращения: 26.08.2021). – Режим доступа: по подписке.

автократом	
Подумайте о карьере своих сотрудников	
Поощряйте творческую инициативу	
Делегируйте полномочия	
Принимайте помощь извне, если это необходимо	
Учитесь на ошибках	

Тема 5. Принятие решений и обучение в командах.
Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:
1. Принятие управленческих решений командами.
2. Обучение командной работе.

Кейс.
Прочитайте вопросы теста «Трудовой коллектив»[8] и ответьте «да» или «нет»

Тема 6. Команды и цифровая трансформация.
Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:
1. Цифровизация, цифровая трансформация, Индустрия 4.0 и цифровая экономика.
2. Команды цифровой трансформации.
3. Виртуальные команды.

Кейс.
1. С помощью опросника М.Р. Белбина[9] определите, к выполнению каких командных ролей Вы предрасположены.

Тема 7. Типология команд
Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:
1. Типология команд по функциональной принадлежности.
2. Типология команд на основе их численности.

Кейс.
1. Определите статусно-ролевую позицию в группе участников № 4 и 5 в таблице 6.2.2 (по А.Я. Анцупову). Выработайте рекомендации данным участникам по оптимизации параметров межличностных отношений и активизации их личностного роста

Тема 8. Механизм командной самоорганизации
Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:
1. Синергетика — наука о самоорганизации.
2. Социальный капитал команды — источник ее преимуществ.
3. Условия запуска процессов самоорганизации.
4. Механизм самоорганизации командообразования.

Кейс.

[8] Управление социальным развитием организации : учебник / под ред. А.П. Егоршина. - М. : ИНФРА-М, 2019. - 416 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005273-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1002358 (дата обращения: 26.08.2021). – Режим доступа: по подписке.
[9] Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469034 (дата обращения: 26.08.2021).

1. Представьте, что Ваша учебная группа — это управленческая команда. Сформулируйте ее миссию, цель, задачи, командные нормы. Проведите анализ группового (командного) взаимодействия. Приведите примеры действий, в которых проявлялись элементы группового (командного) профессионализма. Составьте план разработки программы развития группового (командного) профессионализма.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине Б1.В.11.02 Оценка и аттестация персонала

Тема 1. Понятие, цели и роль оценки деятельности персонала в работе организации.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

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.

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru, 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, например: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1. Распределите предложенные критерии оценки по группам. Переместите (перетаскиванием) ответы в соответствующие группы ниже (используются все ответы):

1. количественные критерии
а) прибыль
б) рентабельность
в) доля компании на рынке
г) коэффициент текучести кадров

2. качественные критерии
д) соблюдение правил безопасности
е) отношение к работе
ё) выполнение специальных заданий
ж) личностные качества

Тема 2. История и современные тенденции оценки деятельности персонала.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

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.

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru, 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, например: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1. К какому проективному методу относится тест Роршаха?

Выберите один правильный ответ

а) метод интерпретации

б) метод дополнения

в) метод структурирования

г) метод изучения экспрессии

Тема 3. Критерии оценки деятельности персонала.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

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. Совместная работа специалиста службы персонала, сотрудников и руководителя по выработке критериев оценки деятельности сотрудника.

5. Письменное описание критериев служит как инструмент для достижения единого понимания.

6. Требования к критериям оценки. Проблема операционализации критериев оценки.

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru, 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, например: с выбором одного или нескольких вариантов 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

Тема 4. Методы и технологии оценки деятельности персонала

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

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.

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru, 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, например: студент расставляет слова в правильном порядке.

1. Расположите перечисленные методики в порядке возрастания достоверности (по А.А. Вучкович-Стадник «Рейтинг методик по достоверности»).

«Ассесмент-центр»
Структурированное интервью с участием психолога
Интервью по компетенциям
Тесты на профпригодность
Тесты способностей
Психологическое тестирование
Биографические тесты
Личностные опросники
Интервью
Метод эталона
Рекомендации
Неструктурированное интервью

Тема 5. Методика применения критериев оценки деятельности для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Метод измерения ключевых показателей эффективности.
2. Оценка экономической эффективности проведения деловой оценки.
3. Оценка социальной эффективности проведения деловой оценки.
4. Действия службы управления персоналом после проведения оценки персонала.

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru, 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 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.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине Б1.В.11.03 Управление социальным развитием персонала

Тема 1. Методологические основы управления социальным развитием персонала. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Макросоциальная среда. Организация как социальная система.
2. Социально-экономическая среда организации как 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.

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru, 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, например: 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.

Тема 2. Механизм управления социальными процессами в организации. Система управления социальным развитием персонала.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.
2. Содержание и структура плана социального развития организации.
3. Методики оценки уровня социального развития персонала. Социальный паспорт как методика оценки уровня социального развития организации.
4. Структура социальных показателей социального паспорта как основной инструмент построения методики социального развития организации.
5. Морфология системы управления социальным развитием персонала. Субъект и объект социального развития.
6. Функции, методы, механизмы, технологии социального развития персонала.
7. Социальная служба организации. Задачи, структура, функции социальной службы.
8. Служба управления персоналом и социальным развитием организации. Задачи, структура, функции службы управления персоналом и социальным развитием.

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru, 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, например: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1. 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. Управление социальным развитием персонала организации как компонент системы стратегического планирования и элемент надсистемы социального партнерства.

1. Стратегия социального развития организации и социальная политика организации. Влияние социальной политики государства на формирование стратегии социального развития организации. Корпоративная социальная ответственность.
2. Стратегия социального развития организации в системе управления организации. Стратегические цели развития организации. Сущность, содержание и структура стратегии социального развития организации. Социальная структура коллектива, социальные программы, социальные гарантии, социальные блага как компоненты стратегии социального развития организации.
3. Социально-экономическая эффективность стратегии социального развития организации.
4. Кадровая политика и корпоративная культура как основа управления социальными процессами в организации. Обеспечение организации работоспособным персоналом в соответствии со стратегией развития организации как суть кадровой политики. Концепции стратегии кадровой политики.
5. Кадровая политика как генеральное направление кадровой работы и средство реализации стратегии управления персоналом в процессе функционирования и устойчивого развития организации с учетом стратегии развития организации. Цели управления персоналом,

идеология и принципы кадровой работы, условия обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов как содержание стратегии управления персоналом.

6. Кадровая работа, планирование и мотивация персонала как важнейшие компоненты системы управления персоналом. Оценка персонала как необходимый инструмент кадровой работы, объединяющий в единое целое все компоненты системы управления персоналом. Управление самоактуализацией личности в профессиональной деятельности как основа управления человеческими ресурсами.

7. Социальная структура коллектива, условия труда и культурно-бытовые условия, оплата и дисциплина труда как социальные условия труда и социальные процессы организации. Состояние объектов социальной инфраструктуры организации как социальная миссия организации по отношению к жителям территории, на которой она находится.

8. Понятие социального партнерства. Структура, функции, принципы социального партнерства в организации. Зарубежный и отечественный опыт социального партнерства.

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru, 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, например: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1. Функции управления социальным развитием персонала обычно возложены на:

01 – социальную службу организации, службу управления персоналом и социальным развитием организации

02 – самих работников

03 – профсоюзы

04 – руководителей разных уровней

Тема 4. Разработка программы социального развития персонала.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

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.

Кейс. Разработка мини-плана социального развития организации.

Студенты разрабатывают мини-план социального развития выбранного ими предприятия или организации. Полученный на выходе интеллектуальный продукт – полезный результат творческой работы, готовый к использованию в практической деятельности. Социальное развитие организации – сложный и противоречивый процесс, требующий капиталовложений. Наличие четких стратегических ориентиров, в том числе и совокупности социальных показателей организации в будущем – залог успешного развития организации. Наличие критериев (мерила) и методики оценки социального развития – основа для принятия оптимальных решений по управлению организацией в ходе реализации стратегии. Персонал – это двигатель инновационной рыночной экономики. Рациональное формирование и развитие человеческих ресурсов – важнейший фактор развития современного общества. Если в настоящее время руководители обеспечивают комфортные рабочие места, высокую заработную плату персоналу, создают благоприятные условия для непрерывного обучения и карьерного

роста, оказывают содействие в улучшении жилищных и социально-бытовых условий труда и отдыха, то в будущем они станут победителями в жесткой конкурентной борьбе, обеспечат успех своего бизнеса.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине Б1.В.11.04 Антикризисное управление персоналом

Тема 1

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.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 40 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания:

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

Типовые 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

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru, тестирование проводится в компьютерном классе. 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.

Типовые тестовые задания:

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

Типовые 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.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Ключевой индикатор освоения компетенции
ПКс ОС – 4	– владеет навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способен участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	– способен диагностировать состояние социальной сферы организации, участвует в разработке и реализации планов социального развития с учетом состояния организации и ее целей

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплинам модуля проводится последовательно в форме зачета, зачета с оценкой, экзамена, зачета (для очной формы), зачета, зачета с оценкой, экзамена, зачета (для очно-заочной формы).

Вопросы для подготовки к зачету по дисциплине
Б1.В.23.01 Командообразование

1. Особенности современного управления, требующие командного подхода.
2. Формальные и неформальные группы — первооснова команд.
3. Истоки командного подхода.
4. Требования к качествам участников команд.
5. Сущность и назначение ролей участников команд.
6. Институализация построения команд (нормы и правила командной работы).
7. Этапы формирования команд.
8. Руководитель — главный архитектор построения команды.
9. Роль и место руководителя в формировании климата и духа команды.
10. Стереотипы, власть и стиль руководства в команде.
11. Лидерство в командной работе
12. Доверие как основа командных взаимоотношений.
13. Система ценностей в команде.
14. Коммуникационный потенциал команд и пути его развития
15. Принятие управленческих решений командами.
16. Обучение командной работе.
17. Цифровизация, цифровая трансформация, Индустрия 4.0 и цифровая экономика.
18. Команды цифровой трансформации. Виртуальные команды.
19. Типология команд по функциональной принадлежности.
20. Типология команд на основе их численности.
21. Синергетика — наука о самоорганизации.
22. Социальный капитал команды — источник ее преимуществ.
23. Условия запуска процессов самоорганизации.
24. Механизм самоорганизации командообразования.

Вопросы для подготовки к зачету с оценкой по дисциплине
Б1.В.23.02 Оценка и аттестация персонала

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.
7. Подходы к оценке персонала. Традиционный подход к деловой оценке (номотетический): цели, проблемы, достоинства и недостатки.
8. 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.
9. Интегративный подход к оценке персонала.
10. Современные тенденции в мировой практике оценки деятельности персонала.
11. Критерии оценки деятельности: общеорганизационные (корпоративные) и специализированные критерии; количественные и качественные критерии; объективные и субъективные критерии; интегральные и простые критерии.

12. Объекты оценки: знания; умения; навыки; компетенции; социально-психологические характеристики; поставленные перед сотрудником финансовые и нефинансовые цели (или ключевые показатели эффективности).
13. Уровневые критерии оценивания (E-exceptional. A-above Expectations. S-solid performance. Improvement needed. Unsatisfactory).
14. Совместная работа специалиста службы персонала, сотрудников и руководителя по выработке критериев оценки деятельности сотрудника.
15. Письменное описание критериев служит как инструмент для достижения единого понимания.
16. Требования к критериям оценки. Проблема операционализации критериев оценки.
17. Понятие о методах и технологиях оценки деятельности персонала.
18. Традиционные методы оценки: анкетирование, метод описательной оценки, классификация, сравнение по парам, рейтинг, оценка по решающей ситуации. Рейтинговые поведенческие установки.
19. Нетрадиционные методы оценки: интервью «наоборот», «basket-method», групповое обсуждение, деловые игры, кейсы. Метод «360 градусов».
20. Основные этапы и регламент проведения процедуры аттестации.
21. Характеристика процедуры «Ассесмента». Функциональное обеспечение процедуры «Ассесмента». Кадровое обеспечение процедуры «Ассесмента». Нормативно-документальное обеспечение процедуры «Ассесмента».
22. Этические нормы оценочных процедур.
23. Метод измерения ключевых показателей эффективности.
24. Оценка экономической эффективности проведения деловой оценки.
25. Оценка социальной эффективности проведения деловой оценки.
26. Действия службы управления персоналом после проведения оценки персонала.

Вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине
Б1.В.23.03 Управление социальным развитием персонала

1. Организация как социальная система.
2. Внешняя и внутренняя среда организации. Подсистемы организации.
3. Социальная подсистема. Социальные процессы в организации.
4. Функционирование и развитие как режимы деятельности организации.
5. Социальное развитие и социальные изменения в организации.
6. Концепция человеческих ресурсов.
7. Качество трудовой жизни.
8. Условия использования и воспроизводства человеческого капитала в организации.
9. Исторические предпосылки и необходимость социальной деятельности организации.
10. Отечественный опыт управления социальным развитием.
11. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием.
12. Морфология системы управления социальным развитием персонала.
13. Функции, методы, механизмы, технологии социального развития персонала. Методики оценки уровня социального развития персонала.
14. Диагностика проблем социального развития персонала.
15. Социальная служба организации. Задачи, структура, функции социальной службы. Социальный паспорт организации.
16. Социальная стратегия и социальная политика организации.
17. Влияние социальной политики государства на формирование социальной стратегии организации.
18. Социальная стратегия организации в системе управления организации.
19. Социально-экономическая эффективность социальных стратегий организации.
20. Корпоративная социальная ответственность.
21. Структура социальной стратегии организации.

22. Кадровая политика, планирование персонала организации.
23. Отбор и найм персонала. Мотивация, стимулирование персонала.
24. Организация системы обучения персонала.
25. Оценка трудовой деятельности.
26. Управление карьерой персонала.
27. Оплата труда.
28. Льготы, социальный пакет.
29. Медицинское и пенсионное страхование.
30. Кредитование сотрудников. Обучение сотрудников за счет организации.
31. Отдых за счет организации.
32. Условия труда и быта. Социальная инфраструктура организации.
33. Понятие социального партнерства.
34. Структура, функции, принципы социального партнерства в организации.
35. Зарубежный и отечественный опыт социального партнерства.
36. Конфликты в организации. Механизмы регулирования конфликтов в организации. Трудовые конфликты. Защита прав работников.
37. Диагностика проблем социального развития персонала.
38. Использование социологических методов исследования.
39. Постановка целей социального развития.
40. Разработка мероприятий в области социального развития персонала.
41. Планирование мероприятий социального развития персонала.
42. Оценка социально-экономической эффективности мероприятий социального развития.

Вопросы для подготовки к зачету по дисциплине
Б1.В.23.04 Антикризисное управление персоналом)

1. Понятие кризиса в социально-экономическом развитии. Причины возникновения кризисов. Классификация кризисов.
2. Этапы, методы и информационная база диагностики кризиса.
3. Превентивные механизмы прогнозирования вероятности банкротства предприятия (организации).
4. Модель интегральной оценки Э.И. Альтмана.
5. Антикризисные механизмы финансовой стабилизации.
6. Роль стратегии в антикризисном управлении. Виды антикризисных кадровых стратегии.
7. Порядок и содержание этапов разработки антикризисной кадровой стратегии. Факторы, определяющие выбор стратегии преодоления кризиса.
8. Организация реализации выбранной стратегии. Направления антикризисной стратегии «Кадры и управление».
9. Оценка эффективности стратегических и тактических решений антикризисного управления.
10. Программно-целевой подход к управлению изменениями.
11. Принципы управления организационными изменениями. Формальные и неформальные методы в управлении изменениями.
12. Процесс управления изменениями. Типология изменений.
13. Модели управления организационными изменениями. Преодоление сопротивление персонала изменениям.
14. Методы анализа состояния системы «Управления персоналом организации».
15. Разработка стратегических альтернатив. Выбор стратегии выхода из кризиса.
16. Система оценки персонала. Основные методы оценки персонала- прогностический, практический, имитационный, психологическое тестирование, аттестация, управление персонала по целям.
17. Управления знаниями и организационным обучением персонала. Программы обучения для руководителей высшего и среднего звена.

18. Особенности управления персоналом в условиях кризиса. Принципы управления персоналом (общие, специфические, частные
19. Кадровая политика и ее новые ценности в период кризиса.
20. Принципы формирования команды антикризисного управления. Основные функции антикризисного менеджера.
21. Психолого-управленческая концепция кризисных менеджеров.
22. Стратегический анализ как метод комплексной оценки состояния системы управления персоналом организации.
23. Анализ возможных рисков. Методы оценки рисков. Количественные методы, качественные методы, эвристические методы.

Типовые тестовые задания по дисциплинам модуля Б1.В.11 Развитие персонала организации

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru, тестирование проводится в компьютерном классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 30 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 90 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: 1) с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных; 2) соединением элементов попарно; 3) сопоставлением элементов с группами и др.

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 (% правильных ответов)	Оценка
<55	неудовлетворительно
55-69	удовлетворительно
70-84	хорошо
85-100	отлично

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

Знания и компетенции студента на зачете с оценкой и 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 модуля.

Шкала оценивания на экзамене и зачете с оценкой

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
85-100	*5, «отлично»*	Оценка «**отлично**» выставляется студенту, если он: - грамотно излагает теоретические и правовые основы оценки персонала в системе управления организацией; - объясняет практические аспекты применения методов оценки персонала; - раскрывает особенности традиционных и современных технологий проведения оценочных процедур; - способен подбирать и разрабатывать инструменты оценки, адекватные цели оценки; - умеет составлять перечень оценочных критериев для различных должностей в организации, формировать модель рабочего места или профессиограмму профессии (карту компетентности); - способен применять базовые методики в оценке кадров; - умеет разрабатывать схему процедуры оценки и планировать ее основные этапы; - владеет понятийным аппаратом в области дисциплин модуля; - владеет основными технологиями проведения оценочных процедур; - демонстрирует навыки применения методов деловой оценки персонала для решения практических задач; - владеет навыками анализа данных, полученных в ходе процедуры оценки, для принятия кадровых решений; - демонстрирует навык разработки системы оценки персонала в организации; - раскрывает содержание системы базовых понятий дисциплин модуля; - дает характеристику отечественного и зарубежного опыта в решении социально-трудовых проблем; - описывает современные тенденции и закономерности управления социальным развитием в системе стратегического планирования организации; - объясняет структуру социальных показателей

		социального паспорта – основного инструмента построения методики социального развития организации; - раскрывает содержание системы управления социальным развитием персонала; - умеет осуществлять анализ тенденций и закономерностей протекания социальных процессов, диагностику состояния социальной сферы организации; - умеет разрабатывать социальный паспорт; - умеет диагностировать проблемы социального развития персонала и разрабатывать пути их решения; - демонстрирует навык владения инструментами (методиками) диагностики состояния социальной сферы организации и оценки уровня социального развития организации; - демонстрирует навык участия в составлении и реализации планов (программ) социального развития организации с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
70-84	*4, «хорошо»*	Оценка «**хорошо**» выставляется студенту, если он: - грамотно излагает теоретические основы оценки персонала в системе управления организацией, но допускает отдельные несущественные ошибки; - демонстрирует знания правовых основ оценки персонала в организации, но допускает отдельные несущественные ошибки; - объясняет практические аспекты применения методов оценки персонала, но допускает отдельные несущественные ошибки; - раскрывает особенности традиционных и современных технологий проведения оценочных процедур, но допускает отдельные несущественные ошибки; - способен подбирать и разрабатывать инструменты оценки, адекватные цели оценки, но допускает отдельные несущественные ошибки; - умеет составлять перечень оценочных критериев для различных должностей в организации, формировать модель рабочего места или профессиограмму профессии (карту компетентности), но допускает отдельные несущественные ошибки; - способен применять базовые методики в оценке кадров, но допускает отдельные несущественные ошибки; - умеет разрабатывать схему процедуры оценки и планировать ее основные этапы, но допускает отдельные несущественные ошибки; - владеет понятийным аппаратом в области оценки персонала, но допускает отдельные несущественные ошибки; - владеет основными технологиями проведения оценочных процедур, но допускает отдельные несущественные ошибки;

		- демонстрирует навыки применения методов деловой оценки персонала для решения практических задач, но допускает отдельные несущественные ошибки; - владеет навыками анализа данных, полученных в ходе процедуры оценки, для принятия кадровых решений, но допускает отдельные несущественные ошибки; - демонстрирует навык разработки системы оценки персонала в организации, но допускает отдельные несущественные ошибки; - раскрывает содержание системы базовых понятий дисциплины, но допускает отдельные несущественные ошибки в ответе; - дает характеристику отечественного и зарубежного опыта в решении социально-трудовых проблем, но допускает отдельные несущественные ошибки в ответе; - описывает современные тенденции и закономерности управления социальным развитием в системе стратегического планирования организации, но допускает отдельные несущественные ошибки в ответе; - объясняет структуру социальных показателей социального паспорта – основного инструмента построения методики социального развития организации, но допускает отдельные несущественные ошибки в ответе; - раскрывает содержание системы управления социальным развитием персонала, но допускает отдельные несущественные ошибки в ответе; - умеет анализировать тенденции и закономерности протекания социальных процессов, но допускает отдельные несущественные ошибки в работе; - умеет разрабатывать социальный паспорт как методику диагностики состояния социальной сферы организации и оценки уровня социального развития организации, но допускает отдельные несущественные ошибки в работе; - умеет диагностировать проблемы социального развития персонала и разрабатывать пути их решения, но допускает отдельные несущественные ошибки в работе; - умеет разрабатывать целевые программы и планы социального развития организации, но допускает отдельные несущественные ошибки в работе; - демонстрирует навык владения методикой диагностики состояния социальной сферы организации и оценки уровня социального развития организации, но допускает отдельные несущественные ошибки в работе; - демонстрирует навык участия в составлении и реализации планов (программ) социального развития персонала, но допускает отдельные несущественные ошибки в работе.. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
55-69	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, если он: - фрагментарно излагает теоретические основы оценки персонала в системе управления организацией,

		допускает несколько существенных ошибок в ответе; - демонстрирует частично знания правовых основ оценки персонала в организации, допускает несколько существенных ошибок в ответе; - Фрагментарно объясняет практические аспекты применения методов оценки персонала, допускает несколько существенных ошибок в ответе; - раскрывает частично особенности традиционных и современных технологий проведения оценочных процедур, допускает несколько существенных ошибок в ответе; - способен подбирать и разрабатывать инструменты оценки, адекватные цели оценки, допускает несколько существенных ошибок в работе; - умеет частично составлять перечень оценочных критериев для различных должностей в организации, формировать модель рабочего места или профессиограмму профессии (карту компетентности), допускает несколько существенных ошибок в работе; - способен частично применять базовые методики в оценке кадров, допускает несколько существенных ошибок в работе; - умеет частично разрабатывать схему процедуры оценки и планировать ее основные этапы, допускает несколько существенных ошибок в работе; - владеет частично понятийным аппаратом в области оценки персонала, допускает несколько существенных ошибок в ответе; - владеет частично основными технологиями проведения оценочных процедур, допускает несколько существенных ошибок в работе; - демонстрирует частично навыки применения методов деловой оценки персонала для решения практических задач, допускает несколько существенных ошибок в работе; - владеет частично навыками анализа данных, полученных в ходе процедуры оценки, для принятия кадровых решений, допускает несколько существенных ошибок в работе; - демонстрирует частично навык разработки системы оценки персонала в организации, допускает несколько существенных ошибок в работе; - частично раскрывает содержание системы базовых понятий дисциплины, допускает несколько существенных ошибок в ответе; - дает неполную характеристику отечественного и зарубежного опыта в решении социально-трудовых проблем, допускает несколько существенных ошибок в ответе; - фрагментарно описывает современные тенденции и закономерности управления социальным развитием в системе стратегического планирования организации, допускает несколько существенных ошибок в ответе; - частично объясняет структуру социальных показателей социального паспорта – основного инструмента построения методики социального развития

		организации, допускает несколько существенных ошибок в ответе; - фрагментарно раскрывает содержание системы управления социальным развитием персонала, допускает несколько существенных ошибок в ответе; - умеет частично анализировать тенденции и закономерности протекания социальных процессов, допускает несколько существенных ошибок в работе; - умеет фрагментарно разрабатывать социальный паспорт как методику диагностики состояния социальной сферы организации и оценки уровня социального развития организации, допускает несколько существенных ошибок в работе; - умеет частично диагностировать проблемы социального развития персонала и разрабатывать пути их решения, допускает несколько существенных ошибок в работе; - умеет фрагментарно разрабатывать целевые программы и планы социального развития организации, допускает несколько существенных ошибок в работе; - демонстрирует частично навык владения методикой диагностики состояния социальной сферы организации и оценки уровня социального развития организации, допускает несколько существенных ошибок в работе; - демонстрирует фрагментарно навык участия в составлении и реализации планов (программ) социального развития персонала, допускает несколько существенных ошибок в работе. - Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 55	*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 результаты рубежного контроля демонстрируют низкую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения).

Шкала оценивания на зачетах

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
50-100	*«зачтено»*	Оценка **«*зачтено*»** выставляется студенту, если он: • понимает систему базовых понятий дисциплин модуля; • объясняет технологии формирования управленческих команд;

		• описывает порядок формирования норм и правил командной работы; • раскрывает принципы командной работы, мотивации ее участников к совместной деятельности; • характеризует место и роль руководителя в командах; • перечисляет инструменты диагностики состояния социальной сферы; • характеризует программу социального развития персонала; • описывает методы диагностики стресса в организации в условиях кризиса; • перечисляет этапы разработки стратегии и тактики антикризисного управления учетом состояния организации и ее целей; • умеет принимать управленческие решения командами; • умеет применять методику ролевого распределения задач между участниками команд; • умеет толерантно воспринимать различные точки зрения участников команды, снимать конфликтное напряжение; • владеть понятийным аппаратом в области дисциплин модуля; • владеть различными стилями управления членами команды; • владеть методикой включения участников команд в совместную работу в условиях цифровой трансформации; • владеть навыком включения участников команд в генерирование новых, инновационных идей, направленных на совершенствование управления, как организациями, так и самими собой; • владеть отдельными методами разработки стратегии и тактики антикризисного управления. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют достаточную 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 результаты рубежного контроля демонстрируют низкую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения).

5. Методические материалы по освоению модуля

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных

занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде разбора кейсов, дискуссий, группового/командного проектного обучения.

При изучении модуля «Развитие персонала организации» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике модуля, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа модуля в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к зачету, зачету с оценкой, экзамену. К зачету, зачету с оценкой, экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по дисциплинам данного модуля. Попытки освоить дисциплины в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой модуля;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету, зачету с оценкой, экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета, зачета с оценкой, экзамена.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература

1. *Коротков, Э. М.* Антикризисное управление : учебник для вузов / Э. М. Коротков. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01066-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535524 (дата обращения: 26.03.2024)
2. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. — 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 391 c. — ISBN 978-5-238-01445-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/81561.html (дата обращения: 20.06.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
3. Гореликов, К. А. Антикризисное управление : учебник / К. А. Гореликов. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2022. — 216 с. — ISBN 978-5-394-03457-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/277181 (дата обращения: 29.05.2023)
4. Демчук, О. Н. Антикризисное управление : учебное пособие / О. Н. Демчук, Т. А. Ефремова. - 4-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2022. - 251 с. - ISBN 978-5-9765-0224-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1874981 (дата обращения: 29.05.2023).
5. Захаров, Н. Л. Управление социальным развитием организации : учебник / Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 208 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005067-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/990413 (дата обращения: 26.08.2021). – Режим доступа: по подписке.
6. Корниенко, В. И. Командообразование : учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520204 (дата обращения: 20.06.2023).
7. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511033 (дата обращения: 20.06.2023).
8. Управление социальным развитием организации : учебник / под ред. А.П. Егоршина. - М. : ИНФРА-М, 2019. - 416 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-005273-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1002358 (дата обращения: 20.06.2023). – Режим доступа: по подписке.

6.2. Дополнительная литература

1. Авдеев, С. Н. Оценка рыночной стоимости клиентеллы – нематериального актива компании / С. Н. Авдеев, Н. А. Козлов, В. М. Рутгайзер. — 2-е изд. — Москва, Саратов : Международная академия оценки и консалтинга, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 73 c. — ISBN 978-5-4486-0724-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82556.html (дата обращения: 26.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Аунапу, Э. Ф. Антикризисное управление : учебник / Э. Ф. Аунапу. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 313 c. — ISBN 978-5-4486-0452-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/79765.html (дата обращения: 26.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Дегтерева, М. Р. Совершенствование системы оценки персонала промышленного предприятия : монография / М. Р. Дегтерева, И. А. Войниченко. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 78 c. — ISBN 978-5-4497-0819-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/101274.html (дата обращения: 26.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
4. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 c. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/86681.html (дата обращения: 26.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
5. Зоткина, Н. С. Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки : монография / Н. С. Зоткина, М. С. Гусарова, А. В. Копытова. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2017. — 178 c. — ISBN 978-5-9961-1577-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/83739.html (дата обращения: 20.06.2023). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
6. Иванова, С. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя / С. Иванова. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 184 c. — ISBN 978-5-9614-2240-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/93053.html (дата обращения: 26.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
7. Иванова, С. Поиск и оценка линейного персонала: повышение эффективности и снижение затрат / С. Иванова. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 136 c. — ISBN 978-5-9614-4732-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/86771.html (дата обращения: 26.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
8. Мазниченко, В. Л. Антикризисное управление : курс лекций для студентов высших учебных заведений / В. Л. Мазниченко, И. Ю. Смирнова. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2020. — 238 c. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/108054.html (дата обращения: 26.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
9. Мехтиханова, Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебное пособие для вузов / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 195 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11810-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/517572 (дата обращения: 20.06.2023).
10. Петрова, Ю. А. 10 критериев оценки персонала : учебное пособие / Ю. А. Петрова, Е. Б. Спиридонова. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 101 c. — ISBN 978-5-4486-0451-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/79759.html (дата обращения: 26.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
11. Попович, Н. Г. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебно-методическое пособие / Н. Г. Попович. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2017. — 128 c. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/73282.html (дата обращения: 20.06.2023). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

12. Роик, В. Д. Социальная политика государства: социальная сплоченность : учебное пособие для вузов / В. Д. Роик. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 468 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12613-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/476720 (дата обращения: 26.08.2021).
13. Семенова, В. В. Управление персоналом: основные технологии. Практикум : учебное пособие для бакалавров / В. В. Семенова, И. С. Кошель, В. В. Мазур. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 84 c. — ISBN 978-5-394-03985-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/107832.html (дата обращения: 26.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
14. Система оценки персонала в организации : учебник / И. А. Иванова, Е. В. Камнева, И. А. Кохова [и др.] ; под редакцией М. В. Полевой. — Москва : Прометей, 2018. — 280 c. — ISBN 978-5-907003-87-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/94528.html (дата обращения: 26.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
15. Смирнова, А. А. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной детальности : учебное пособие / А. А. Смирнова. — Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. — 40 c. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/106576.html (дата обращения: 26.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
16. Социальная политика государства и бизнеса : учебник для вузов / О. А. Канаева [и др.] ; под редакцией О. А. Канаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03190-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469189 (дата обращения: 26.08.2021).
17. Управление социальной адаптацией и мотивацией к развитию в современном обществе : учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Гаджиева, Д.Ш. Смирнова ; под науч. ред. проф. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 232 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/1002556. - ISBN 978-5-16-014739-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1002556 (дата обращения: 26.08.2021). – Режим доступа: по подписке.
18. Федорова, А. Э. Антикризисное управление персоналом организации : учебное пособие / А. Э. Федорова, Ю. А. Токарева ; под редакцией О. В. Охотникова. — Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2017. — 168 c. — ISBN 978-5-7996-2169-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/107021.html (дата обращения: 20.06.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
19. Хасанова, Г. Б. Педагогические основы управления развитием персонала : учебное пособие / Г. Б. Хасанова. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2018. — 240 c. — ISBN 978-5-7882-2364-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/95005.html (дата обращения: 20.06.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.
20. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 208 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06638-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/471455 (дата обращения: 26.08.2021).
21. Эффективность управления социально-экономическим развитием административно-территориальных образований : монография / под ред. д-ра экон. наук, проф. В.И. Терехина. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 315 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-006444-4. – Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1238775 (дата обращения: 26.08.2021). – Режим доступа: по подписке.

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Гражданский кодекс Российской Федерации // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

6.4. Интернет-ресурсы .

1. http://www.iprbookshop.ru/ – Электронная библиотечная система «IPRBooks»
2. https://urait.ru/ – Электронная библиотечная система «Юрайт»
3. www.e.lanbook.com – Электронная библиотечная система «Лань»
4. www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
5. www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
6. www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг»
7. www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс
8. www.aup.ru – Административно-управленческий портал
9. https://hr-portal.ru/ – портал по управлению персоналом и менеджменту
10. http://www.hr-journal.ru – электронный журнал по управлению персоналом

Интерактивные формирующие тесты платформы «Юрайт» (по М. Ф. Мизинцевой) [10]

ТЕСТ 1. Психологические методы оценки персонала
ТЕСТ 2. Традиционные методы оценки персонала
ТЕСТ 3. Современные методы оценки персонала
ТЕСТ 4. Технология проведения процедуры оценки персонала
ТЕСТ 5. Теоретические основы оценки персонала

6.5. Иные источники.

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

[10] Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469034 (дата обращения: 26.08.2021).

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.01 Инновационный менеджмент
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.псх.н., доцент кафедры
экономики и менеджмента Ткаченко В.А.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины ***«Инновационный менеджмент»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины ***«Инновационный менеджмент»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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……...6
4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине…….9
5.Методические материалы по освоению дисциплины……22
6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет……23
6.1. Основная литература…….23
6.2. Дополнительная литература…….24
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация……..26
6.4. Интернет-ресурсы……..26
6.5. Иные источники…….27
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.В.ДВ.01.01 Инновационный менеджмент** обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс ОС – 4	– владеет навыками диагностики состояния социальной сферы организации, способен участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	ПКс ОС – 4.1.	– владение навыком разработки, обоснования и внедрения инновационных планов социального развития персонала с учетом состояния организации и ее целей

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

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
ОТФ: F – деятельность по организации корпоративной социальной политики. ТФ: F/01.6 – разработка корпоративной социальной политики.	ПКс ОС – 4.3.	на уровне знаний: • базовые понятия инновационного менеджмента; • способы и методы регулирования инновационной деятельности на разных уровнях управления; теоретические основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом; теоретические основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования, а также в процессе финансирования программ развития персонала.

		на уровне умений: • вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом; участвовать в реализации программы социального развития организации, программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом
		на уровне навыков: • владеть законодательной базой, регулирующей и регламентирующей инновационную деятельность; • обосновывать планы и программы социального развития персонала

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 4 з.е., *108 астрономических часов, 144 академических часа.*

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

✓ очная форма обучения – 108 час, в том числе:
– лекционные занятия – 18 часов;
– практические занятия – 18 час;
– консультация – 1,5 часа;
Самостоятельная работа студентов – 36,75 часов.
Контроль – 33,75 часов.
✓ очно-заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 6 часов;
– практические занятия – 12 часов;
консультация – 1,5 часа;
Самостоятельная работа студентов – 54,75 часа.
Контроль – 33,75 часа.

- *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 – 24 часа;
– практические занятия – 24 часов;
– консультация – 2 часа;
Самостоятельная работа студентов – 49 часов.
Контроль – 45 часов.
✓ очно - заочная форма обучения - 144 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 8 часов;
– практические занятия – 16 часа;
– консультация – 2 часа;
Самостоятельная работа студентов – 73 часа.
Контроль – 45 часов.

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Б1.В.ДВ.01.01 Инновационный менеджмент; очная форма – 3 курс, 6 семестр; очно-заочная форма – 4 курс, 7 семестр;

– дисциплина *опирается на* минимально необходимый объем теоретических знаний в области гуманитарных, общественных дисциплин, изученных студентами в период получения среднего общего образования и теоретических знаний, полученных в ходе изучения дисциплин Б1.В.07 Конфликтология, Б1.В.06 Кросс-культурный менеджмент, Б1.В.11.01 Командообразование;

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен (для очной и очно-заочной формы).

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Возникновение, становление и современное состояние инновационного менеджмента	20	4		4		12	О, Д
Тема 2	Инновационный менеджмент в управлении персоналом	18	4		2		12	О, РК
Тема 3	Планирование в инновационном менеджменте	18	4		2		12	О, Т
Тема 4	Оценка эффективности инновационных проектов	25	6		6		13	О, РК
Тема 5	Организация в инновационном менеджменте	20	4		4		12	О, Т
Тема 6	Регулирование инновационных процессов	20	4		4		12	О, Т
Тема 7	Управление затратами в инновационном менеджменте	16	2		2		12	О, Т
Промежуточная аттестация		**47**						Экзамен
Всего:		**144**	**24**		**24**		**49**	

** – формы текущего контроля успеваемости (опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), разбор кейсов (РК)*

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Возникновение, становление и современное состояние инновационного менеджмента	16	1		2		11	О, Д
Тема 2	Инновационный менеджмент в управлении персоналом	16	1		2		11	О, РК
Тема 3	Планирование в инновационном менеджменте	14	1		2		12	О, Т
Тема 4	Оценка эффективности инновационных проектов	15	1		2		12	О, РК
Тема 5	Организация в инновационном менеджменте	16	1		4		12	О, Т
Тема 6	Регулирование инновационных процессов	15	2		2		12	О, Т
Тема 7	Управление затратами в инновационном менеджменте	14	1		2		12	О, Т
Промежуточная аттестация		**38**						Экзамен
Всего:		**144**	**8**		**16**		**82**	

** – формы текущего контроля успеваемости: контрольная работа (К) опрос (О), тестирование (Т), доклад (Д), разбор кейсов (РК)*

Содержание дисциплины

Тема 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.

Тема 2. Инновационный менеджмент в управлении персоналом

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. Управление новаторской деятельностью персонала в организации. Человеческий капитал — форма реализации потенциала персонала в инновационной организации. Новшества в сфере управления персоналом как объекты инновационной деятельности. Управленческие технологии внедрения инноваций в сфере управления персоналом. Эффективность нововведений в сфере управления персоналом.

Тема 3. Планирование в инновационном менеджменте

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.

Тема 4. Оценка эффективности инновационных проектов

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.

Тема 5. Организация 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.

Тема 6. Регулирование инновационных процессов

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.

Тема 7. Управление затратами 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 оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины **Б1.В.ДВ.01.01 Инновационный менеджмент** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Возникновение, становление и современное состояние инновационного менеджмента	Опрос, доклад
Тема 2. Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Опрос, разбор кейса, практическое задание
Тема 3. Планирование в инновационном менеджменте	Опрос, тестирование
Тема 4. Оценка эффективности инновационных проектов	Опрос, разбор кейса, практическое задание
Тема 5. Организация в инновационном менеджменте	Опрос, тестирование, практическое задание
Тема 6. Регулирование инновационных процессов	Опрос, тестирование
Тема 7. Управление затратами в инновационном менеджменте	Опрос, тестирование

Форма промежуточной аттестации – экзамен (очная форма обучения), экзамен (очно-заочная форма обучения). Экзамен проводится в устной форме (ответы на вопросы) и/или в форме компьютерного тестирования.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1. Возникновение, становление и современное состояние инновационного менеджмента

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Инновации как объект менеджмента. Основные понятия инновационного менеджмента.
2. Классификация инноваций. Функции инновации.
3. Жизненный цикл инноваций. Инновационные теории.
4. Типология инновационных организаций в условиях рыночной экономики.
5. Проблемы формирования и функционирования инфраструктуры инновационной деятельности. Научно-технический потенциал как ресурсный фактор инновационной деятельности.
6. Инновации как основа экономического роста в России. Инновационный менеджмент в международном бизнесе.
7. Инновации в управлении человеческими ресурсами.

Типовые темы докладов:

Изобретатели (Известные ученые и их провальные изобретения; Ученые, которые умерли от своих изобретений, Ученые жертвы своих идей)

Премии (Лауреаты Нобелевской премии 2015, 2016, Шнобелевская премия, Ученые, которые получили самое большое количество премий).

Классификация инноваций

Волны научно-технического прогресса

Приоритетные направления развития науки и техники в РФ

Особенности и порядок оформления заявки на грант

Структура инновационного проекта.

Процесс внедрения продуктовых и технологических инноваций

Создание портфеля новшеств и инноваций.

Тема 2. Инновационный менеджмент в управлении персоналом организации

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Методы прогнозирования инноваций.
2. Методы разработки инновационной политики.
3. Методы поиска идеи инновации.
4. Приемы инновационного менеджмента.
5. Мотивация инноваций.
6. Методы анализа инвестиций.
7. Управление новаторской деятельностью персонала в организации.
8. Человеческий капитал — форма реализации потенциала персонала в инновационной организации.
9. Новшества в сфере управления персоналом как объекты инновационной деятельности.
10. Управленческие технологии внедрения инноваций в сфере управления персоналом.
11. Эффективность нововведений в сфере управления персоналом.

Кейс. 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

Тема 3. Планирование в инновационном менеджменте

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Методы реализации инновационной политики государства.
2. Условия реализации инновационной политики государства.

3. Государственная поддержка инновационного предпринимательства в экономически развитых странах.

4. Особенности государственного регулирования инновационной деятельности в Российской Федерации.

5. Региональное регулирование инновационной деятельности в России.

6. Государственная поддержка инновационных предприятий в России.

7. Налоговое стимулирование инновационной деятельности.

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.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, например: с выбором одного или нескольких вариантов 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.

1. Особенности людей с мотивацией избегания неудач:

а) ставят перед собой очень легкие или трудные цели, успех или неуспех не влияет на самооценку

б) неадекватная, неустойчивая самооценка (успех оценивается как стечение обстоятельств, неудача — как подтверждение собственной несостоятельности)

в) узкое планирование будущего либо глобальная постановка жизненных целей

г) умеренная ориентация на будущее

Тема 4. Оценка эффективности инновационных проектов

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Сущность и структура инновационного проекта. Выбор приоритетных направлений исследований и разработок.

2. Типология инновационных проектов. Оформление инновационных проектов.

3. Основные критерии оценки инновационных проектов.

4. Эффективность инвестиционного проекта.

5. Подготовка к реализации инновационных проектов.

6. Экспертиза инновационных проектов

Кейс. 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.

Тема 5. Организация в инновационном менеджменте

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Сущность и задачи инновационной стратегии организации.
2. Особенности инновационной стратегии фирмы в условиях рынка.
3. Управление в организации работами на стадиях жизненного цикла изделия.
4. Функционально-стоимостной анализ в инновационном менеджменте.
5. Управление процессом подготовки производства новой техники.
6. Управление техническим уровнем и качеством новой продукции

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.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, например: студент соединяет ответы попарно (неверно соединенную пару можно разбить, щелкнув на крестик).

1. Сопоставьте типы организационных стратегий с характерными для них типами инноваций.

а) Традиционная – 1. рационализирующие и расширяющие инновации;
б) Остаточная – 2. адаптивные инновации;
в) Оборонительная – 3. инновации-последователи;
г) Зависимая – 4. дополняющие инновации;
д) Острая наступательная – 5. инновации-лидеры.

Типовое практическое задание

Задание: Прототипирование страницы, навыки публичного выступления (задание выполняется в парах)

1) Выбрать товар/работу/услугу в рамках проектируемого стартапа:

2) Ознакомиться с сервисом по созданию прототипов страниц (да, интерфейс полностью англоязычный)
https://web-copywriting.ru/polezno-dlya-kopiraitera/moqups-detalnaya-instruktsiya-po-prototipirovaniyu-lendinga/

3) Зарегистрироваться в сервисе Moqups https://moqups.com/

4) Ознакомиться с подробной инструкцией по изготовлению прототипа страницы: https://soroka-marketing.ru/blog/zachem-nuzhen-prototip-sajta-i-kak-ego-byistro-sdelat-onlajn.html

5) Ознакомиться с формулой лендинга (https://vc.ru/marketing/117531-kak-sozdat-idealnyy-lending-struktura-kontent-i-izobrazheniya) :

- Описать ЦА
- Сравнить себя/свой товар с конкурентами
- Сформулировать УТП (Почему клиент не уйдет со страницы, как только перейдет к вам?)

УТП – это 2-3 предложения на первом экране страницы. Обращают внимание клиента на вашу деятельность и не дают сразу уйти со страницы.

- Сформулировать пять экранов лендинга и перенести в прототип страницы

6) Отличие и важность первого экрана в структуре Hook Story Offer:
https://dzen.ru/a/Y-IN2e_bdBouH3Pu
https://habr.com/ru/companies/spagece/articles/322752/
https://naje-s.ru/tpost/9yt2ay8fi1-struktura-lendinga-kak-pravilno-sostavit
https://partnerkin.com/blog/articles/struktura-lendinga-i-7-fishek

7) Подготовить лендинг в формате скриншота и сделать отчетную презентацию

8) Подготовить доклад по сделанному заданию в формате питчинга (Структура и основные характеристика доклада в этом формате: https://vc.ru/u/1300923-metod-biznes-konsalting/511230-pravila-gramotnogo-pitchinga-kak-pravilno-sdelat-prezentaciyu-i-chto-uchest-pri-vystuplenii-pered-investorami).

Структура доклада:

Кто вы и чем занимаетесь? Докажите, что вы профессионал в своей сфере бизнеса.

Что у вас за идея? Кратко, простыми словами объясните суть вашей идеи. Покажите, что вы изучили рынок и обладаете некоторой экспертностью.

Как и с кем вы будете реализовывать проект? Покажите краткий план действий.

Сколько нужно финансовых ресурсов и когда проект окупится? Покажите относительные расчётные цифры.

Почему вы уверены в успехе?

9) Доклад рассказывать без вспомогательного документа (по памяти). Единственная иллюстрация – прототип страницы (элементы прототипа могут быть разбиты на блоки и включены в презентацию формата Power Point).

Тема 6. Регулирование инновационных процессов

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Комплексная защита коммерческой тайны и конфиденциальной информации.
2. Порядок отнесения сведений к коммерческой тайне предприятия, фирмы.
3. Методические основы экспертной оценки научно-технических и других сведений с грифом «коммерческая тайна».
4. Обеспечение безопасности информационных и телекоммуникационных систем.
5. Обзор биометрических технологий.

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.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, например: студент сопоставляет элементы с группами, т.е. перемещает (перетаскивает) ответы в соответствующие группы ниже (используются все ответы).

1. Классифицируйте пункты бизнес-плана по его разделам.

1. Характеристика товара, продукции, услуг

а) назначение и области применения

б) патентная чистота

в) предполагаемая рыночная цена

2. Оценка риска

г) объем продаж и предполагаемая доля рынка сбыта

3. Возможности (план производства)

д) обеспеченность ресурсами

е) основные этапы цикла разработки

Тема 7. Управление затратами в инновационном менеджменте

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

1. Характеристика результатов инновационной деятельности. Методологические вопросы оценки эффективности инноваций.

2. Эффективность затрат на инновационную деятельность.

3. Оценка инновационного риска. Система оценочных показателей эффективности инноваций.

4. Сравнительный анализ эффективности инноваций на основе оценочных показателей. Этапы развития инноваций. Показатели качества инновационных проектов.

5. Анализ взаимосвязей между показателями эффективности инвестиционно-инновационных проектов и показателями эффективности хозяйственной деятельности предприятия.

6. Анализ влияния инноваций на эффективность производственной деятельности предприятия

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.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, например: студент расставляет слова в правильном порядке

1. Поставьте этапы процедуры выбора научно-технических и других сведений с грифом «коммерческая тайна» в правильной последовательности (по Л. П. Гончаренко[1]).

1. Определить круг сведений, которые подлежат охране, и распределить их по категориям важности в зависимости от ценности для предприятия, характера и размера ущерба,

[1] Инновационный менеджмент : учебник для вузов / под общей редакцией Л. П. Гончаренко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 487 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7709-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 7 — URL: https://urait.ru/bcode/469006/p.7 (дата обращения: 24.08.2021)..

который может быть нанесен ему в случае их разглашения. 2. Выработать надежные мероприятия по предотвращению возможного разглашения (утечки, утраты) коммерческой тайны. 3. Выбрать способы контроля эффективности разработанных мероприятий.

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.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, например: студент вводит ответы в виде текста внутри вопроса на месте пропуска (регистр не учитывается).

1. Процесс управления нововведениями в кадровой работе — это целенаправленная деятельность руководителей организации и специалистов подразделений по обеспечению эффективных темпов и масштабов обновления кадровой работы на основе нововведений в соответствии с перспективными и текущими целями развития организации

Задание в рамках практической подготовки

1. Ознакомьтесь с опытом внедрения инноваций в сфере социального развития персонала организации
2. Оцените результаты и эффективность программы социального развития после внедрения инноваций.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс ОС – 4	– владеет навыками диагностики состояния социальной сферы организации, способен участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	ПКс ОС – 4.1.	– владение навыком разработки, обоснования и внедрения инновационных планов социального развития персонала с учетом состояния организации и ее целей

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс ОС – 4.1. владение навыком разработки, обоснования и	Способен разработать, обосновать и внедрить	- знает базовые понятия инновационного менеджмента; - знает способы и методы регулирования инновационной деятельности на разных

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
внедрения инновационных планов социального развития персонала с учетом состояния организации и ее целей	инновационный план социального развития персонала	уровнях управления; - умеет вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом; - владеет законодательной базой, регулирующей и регламентирующей инновационную деятельность; -
		- знает теоретические основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом; - знает теоретические основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования, а также в процессе финансирования программ развития персонала; - умеет принимать участие в реализации программы социального развития организации, программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом; - владеет навыком обоснования планов и программ социального развития персонала.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена (для очной и очно-заочной форм обучения). Экзамен проводится в виде устного ответа на вопросы билета и тестирования.

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Инновации как объект менеджмента. Основные понятия инновационного менеджмента. Классификация инноваций.
2. Функции инновации. Жизненный цикл инноваций. Инновационные теории.
3. Типология инновационных организаций в условиях рыночной экономики.
4. Проблемы формирования и функционирования инфраструктуры инновационной деятельности. Научно-технический потенциал как ресурсный фактор инновационной деятельности.
5. Инновации как основа экономического роста в России. Инновационный менеджмент в международном бизнесе.
6. Инновации в управлении человеческими ресурсами
7. Методы прогнозирования инноваций.
8. Методы разработки инновационной политики.
9. Методы поиска идеи инновации.

10. Приемы инновационного менеджмента.
11. Мотивация инноваций.
12. Методы анализа инвестиций
13. Методы реализации инновационной политики государства.
14. Условия реализации инновационной политики государства.
15. Государственная поддержка инновационного предпринимательства в экономически развитых странах. Особенности государственного регулирования инновационной деятельности в Российской Федерации.
16. Региональное регулирование инновационной деятельности в России. Государственная поддержка инновационных предприятий в России.
17. Налоговое стимулирование инновационной деятельности
18. Сущность и структура инновационного проекта.
19. Выбор приоритетных направлений исследований и разработок.
20. Типология инновационных проектов.
21. Оформление инновационных проектов.
22. Основные критерии оценки инновационных проектов. Эффективность инвестиционного проекта.
23. Подготовка к реализации инновационных проектов.
24. Экспертиза инновационных проектов
25. Сущность и задачи инновационной стратегии организации.
26. Особенности инновационной стратегии фирмы в условиях рынка.
27. Управление в организации работами на стадиях жизненного цикла изделия.
28. Функционально-стоимостной анализ в инновационном менеджменте.
29. Управление процессом подготовки производства новой техники.
30. Управление техническим уровнем и качеством новой продукции
31. Характеристика результатов инновационной деятельности.
32. Методологические вопросы оценки эффективности инноваций.
33. Эффективность затрат на инновационную деятельность.
34. Оценка инновационного риска. Система оценочных показателей эффективности инноваций.
35. Сравнительный анализ эффективности инноваций на основе оценочных показателей.
36. Этапы развития инноваций. Показатели качества инновационных проектов.
37. Анализ взаимосвязей между показателями эффективности инвестиционно-инновационных проектов и показателями эффективности хозяйственной деятельности предприятия.
38. Анализ влияния инноваций на эффективность производственной деятельности предприятия
39. Комплексная защита коммерческой тайны и конфиденциальной информации.
40. Порядок отнесения сведений к коммерческой тайне предприятия, фирмы.
41. Методические основы экспертной оценки научно-технических и других сведений с грифом «коммерческая тайна».
42. Обеспечение безопасности информационных и телекоммуникационных систем. Обзор биометрических технологий.
43. Управление новаторской деятельностью персонала в организации.
44. Человеческий капитал — форма реализации потенциала персонала в инновационной организации.
45. Новшества в сфере управления персоналом как объекты инновационной деятельности.
46. Управленческие технологии внедрения инноваций в сфере управления персоналом. Эффективность нововведений в сфере управления персоналом.

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru/login/index.php, тестирование проводится в компьютерном классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 30 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 90 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: 1) с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных; 2) соединением элементов попарно; 3) сопоставлением элементов с группами и др.

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 (% правильных ответов)	**Оценка**
<55	неудовлетворительно
55-69	удовлетворительно
70-84	хорошо
85-100	отлично

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.

Шкала оценивания.

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
85-100	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он: - в полной мере владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, объясняет базовые понятия инновационного менеджмента; - грамотно излагает материал и описывает теоретические основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования, а также в процессе финансирования программ развития персонала. - дает полную характеристику способов и методов регулирования инновационной деятельности на разных уровнях управления, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований; - способен применять теоретические знания для внесения вклада в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом; - способен принимать участие в реализации программы социального развития организации, программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом; - демонстрирует навык владения в полной мере законодательной базой, регулирующей и регламентирующей инновационную деятельность; - владеет навыком обоснования планов и программ

		социального развития персонала в полной мере. Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
70-84	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он: - владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, но допускает отдельные несущественные ошибки в объяснении базовых понятий инновационного менеджмента; - грамотно излагает материал и описывает теоретические основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования, а также в процессе финансирования программ развития персонала, но допускает отдельные несущественные ошибки в ответе; - владеет теоретическими основами разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, но допускает отдельные несущественные ошибки; - дает характеристику способов и методов регулирования инновационной деятельности на разных уровнях управления, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, но допускает отдельные несущественные ошибки; - способен применять теоретические знания для внесения вклада в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом, но допускает отдельные несущественные ошибки; - способен принимать участие в реализации программы социального развития организации, программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, но допускает отдельные несущественные ошибки в работе; - демонстрирует навык владения законодательной базой, регулирующей и регламентирующей инновационную деятельность; - владеет навыком обоснования планов и программ социального развития персонала, но учитывает не все цели развития организации Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
55-69	*3, «удовлетворит*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, если он:

	ельно»	- частично владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, допускает несколько существенных ошибок в объяснении базовых понятий инновационного менеджмента; - фрагментарно способен описать теоретические основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования, а также в процессе финансирования программ развития персонала, допускает несколько существенных ошибок в ответе; - частично владеет теоретическими основами разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, но допускает несколько существенных ошибок в ответе; - фрагментарно способен описать способы и методы регулирования инновационной деятельности на разных уровнях управления, допускает несколько существенных ошибок в ответе; - способен частично применять теоретические знания для внесения вклада в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом, допускает несколько существенных ошибок в работе; - способен частично принимать участие в реализации программы социального развития организации, программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, допускает несколько существенных ошибок в работе; - владеет частично законодательной базой, регулирующей и регламентирующей инновационную деятельность; - частично владеет навыком обоснования планов и программ социального развития персонала, но учитывает не все цели развития организации Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 55	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если он: - не владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, допускает множественные существенные ошибки в объяснении базовых понятий инновационного менеджмента; - демонстрирует отрывочные знания теоретических основ проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных

		проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования, а также в процессе финансирования программ развития персонала, допускает множественные существенные ошибки в ответе; - не владеет теоретическими основами разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, допускает множественные существенные ошибки в ответе; - не способен описать способы и методы регулирования инновационной деятельности на разных уровнях управления, допускает множественные существенные ошибки в ответе; - не способен применять теоретические знания для внесения вклада в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом, допускает множественные существенные ошибки в работе; - не способен принимать участие в реализации программы социального развития организации, программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, допускает множественные существенные ошибки в работе; - не владеет законодательной базой, регулирующей и регламентирующей инновационную деятельность; - не владеет навыком обоснования планов и программ социального развития персонала исходя из целей организации Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют низкую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения).

5.Методические материалы по освоению дисциплины

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде разбора кейсов, дискуссий, группового/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины «Инновационный менеджмент» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;

- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература

1. Спиридонова, Е. А. Создание стартапов: учебник для вузов / Е. А. Спиридонова. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 193 с.
2. Ключарев, Г. А. Инновационные предприятия в вузах: вопросы интеграции с реальным сектором экономики / Г. А. Ключарев, М. С. Попов, В. И. Савинков. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 382 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-08624-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/473038

3. Хотяшева, О. М. Инновационный менеджмент : учебник и практикум для вузов / О. М. Хотяшева, М. А. Слесарев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 326 с.
4. Голубков, Е. П. Инновационный менеджмент : учебное пособие / Е.П. Голубков. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 184 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006791-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1816813 (дата обращения: 18.03.2024)
5. Горфинкель, В. Я. Инновационный менеджмент : учебник / под ред. В.Я. Горфинкеля, Т.Г. Попадюк. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2021. — 380 с. - ISBN 978-5-9558-0311-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1247039 (дата обращения: 24.08.2021). – Режим доступа: по подписке.
6. Инновационный менеджмент : учебник для вузов / под общей редакцией Л. П. Гончаренко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 487 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7709-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469006 (дата обращения: 24.08.2021).
7. Поляков, Н. А. Управление инновационными проектами : учебник и практикум для вузов / Н. А. Поляков, О. В. Мотовилов, Н. В. Лукашов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 330 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00952-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468930 (дата обращения: 24.08.2021).
8. Хотяшева, О. М. Инновационный менеджмент : учебник и практикум для вузов / О. М. Хотяшева, М. А. Слесарев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 326 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00347-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468791 (дата обращения: 24.08.2021).
9. Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник для бакалавров / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. — 2-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 208 с. - ISBN 978-5-394-03704-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1091211 (дата обращения: 24.08.2021). – Режим доступа: по подписке.
10. Инновационный менеджмент : учебник для вузов / под общей редакцией Л. П. Гончаренко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 487 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7709-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469006 (дата обращения: 24.08.2021).
11. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468079 (дата обращения: 24.08.2021).
12. Масалова, Ю. А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13908-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/477216 (дата обращения: 24.08.2021).

6.2. Дополнительная литература

1. Алексеев, А. А. Инновационный менеджмент : учебник и практикум для вузов / А. А. Алексеев. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 259 с. —

(Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03166-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468908 (дата обращения: 24.08.2021).
2. Алексеева, М. Б. Анализ инновационной деятельности : учебник и практикум для вузов / М. Б. Алексеева, П. П. Ветренко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 337 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14499-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/477752 (дата обращения: 24.08.2021).
3. Бабаскин, С. Я. Инновационный проект: методы отбора и инструменты анализа рисков : учебное пособие / С. Я. Бабаскин. — Москва : Дело РАНХиГС, 2014. — 240 с. — ISBN 978-5-7749-0907-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/74940 (дата обращения: 24.08.2021). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
4. Безуглая, Н. С. Инновационный менеджмент в схемах и таблицах : учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Менеджмент» / Н. С. Безуглая, В. А. Дианова. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 69 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/78030.html (дата обращения: 24.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
5. Беляев, Ю. М. Инновационный менеджмент : учебник для бакалавров / Ю. М. Беляев. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 220 с. — ISBN 978-5-394-03555-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/110905.html (дата обращения: 24.08.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
6. Борискова, Л. А. Управление разработкой и внедрением нового продукта : учеб. пособие / Л.А. Борискова, О.В. Глебова, И.Б. Гусева. — М.: ИНФРА-М,2018. — 272 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа http://www.znanium.com]. — (Высшее образование: Бакалавриат). —www.dx.doi.org/10.12737/13389. - ISBN 978-5-16-011407-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/966543 (дата обращения: 24.08.2021). – Режим доступа: по подписке.
7. Горфинкель, В. Я. Инновационный менеджмент : учебник / под ред. В.Я. Горфинкеля, Т.Г. Попадюк. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2021. — 380 с. - ISBN 978-5-9558-0311-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1247039 (дата обращения: 24.08.2021). – Режим доступа: по подписке.
8. Инновационный менеджмент : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. А. Антонец [и др.] ; под редакцией В. А. Антонца, Б. И. Бедного. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 303 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-00934-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/433773 (дата обращения: 24.08.2021).
9. Мальцева, С. В. Инновационный менеджмент : учебник для академического бакалавриата / С. В. Мальцева ; ответственный редактор С. В. Мальцева. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 527 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-3833-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/425846 (дата обращения: 24.08.2021).
10. Медынский, В. Г. Инновационный менеджмент : учебник / В.Г. Медынский. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 295 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-002226-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/965381 (дата обращения: 24.08.2021). – Режим доступа: по подписке.
11. Погодина, Т. В. Инновационный менеджмент : учебник / Т.В. Погодина, Т.Г. Попадюк, Н.Л. Удальцова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 343 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5ce3cd5adeee94.37640143. - ISBN

978-5-16-014594-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/993228 (дата обращения: 24.08.2021). – Режим доступа: по подписке.

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Гражданский кодекс Российской Федерации // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

6.4. Интернет-ресурсы .

1. http://www.iprbookshop.ru/ – Электронная библиотечная система «IPRBooks»
2. https://urait.ru/ – Электронная библиотечная система «Юрайт»
3. www.e.lanbook.com – Электронная библиотечная система «Лань»
4. www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
5. www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
6. www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг»
7. www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс
8. www.aup.ru – Административно-управленческий портал
9. https://hr-portal.ru/ – портал по управлению персоналом и менеджменту
10. http://www.hr-journal.ru – электронный журнал по управлению персоналом
11. http://www.marketing.spb.ru/
12. http://www.marketing-magazine.ru/
13. www.expert.ru-журнал «Эксперт»
14. www.chelt.ru- журнал «Человек и труд»
15. vk.com/ads
16. wordstat.yandex.ru
17. www.rg.ru.
18. www.gks.ru-сайт Росстата.
19. www.tehdoc.ru
20. vc.ru – сообщество специалистов по маркетингу и предпринимательству
21. habr.com – сообщество специалистов по маркетингу, IT, бизнесу
22. www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
23. https://startup-tour.ru/ - официальный сайт программы «Open Innovations Starup Tour»
24. https://mineconom74.ru/ - официальный сайт Министерства экономического развития Челябинской области
25. мойбизнес74.рф (https://xn--74-9kcqjffxnf3b.xn--p1ai/) - официальный сайт «Территория бизнеса»
26. https://leader-id.ru/ - официальный сайт платформы Leader–ID

Интерактивные формирующие тесты платформы «Юрайт» (по Л. П. Гончаренко) [2]

ТЕСТ 1. Управление инновационными проектами
ТЕСТ 2. Инструментарий инновационного менеджмента
ТЕСТ 3. Совершенствование методов защиты инновационного бизнеса
ТЕСТ 4. Теория инновационного менеджмента

[2] Инновационный менеджмент : учебник для вузов / под общей редакцией Л. П. Гончаренко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 487 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7709-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469006 (дата обращения: 24.08.2021).

ТЕСТ 5. Инновационный менеджмент организации
ТЕСТ 6. Оценка эффективности инновационного менеджмента
ТЕСТ 7. Государственное регулирование инновационной деятельности

Интерактивные формирующие тесты платформы «Юрайт» (по Ю. А. Масалова)[3]
ТЕСТ 2. Инновационная деятельность персонала организаций
ТЕСТ 3. Управление нововведениями в сфере управления персоналом

6.5. Иные источники.
Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

[3] Масалова, Ю. А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13908-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 6 — URL: https://urait.ru/bcode/477216/p.6 (дата обращения: 26.08.2021).

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.02 Управление изменениями
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.э.н., доцент, доцент кафедры
экономики и менеджмента Топузов Н.К.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины ***«Управление изменениями»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Управление изменениями»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 7

5. Методические материалы по освоению дисциплины 18

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" 20

6.1. Основная литература: 20

6.2. Дополнительная литература 20

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация 21

6.4. Интернет-ресурсы. 21

6.5. Иные источники. 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.ДВ.01.02 «Управление изменениями»** обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС – 4	– владеет навыками диагностики состояния социальной сферы организации, способен участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	ПКс ОС – 4.1.	– владение навыком разработки, обоснования и внедрения инновационных планов социального развития персонала с учетом состояния организации и ее целей

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
ОТФ: F – деятельность по организации корпоративной социальной политики. ТФ: F/01.6 – разработка корпоративной социальной политики.	ПКс ОС – 4.3.	на уровне знаний: • перечислять процессы организационных изменений • иметь представление о моделях организационных изменений • характеризовать причины сопротивления персонала и методы реагирования. • знания методов анализа и диагностик социальной сферы организации: • инструментарий участия в составлении планов социального развития организации, знание общих принципов по разработке целей организации в социальной сфере
		на уровне умений: • применять методы проведения организационных изменений с учетом сопротивления персонала • анализировать и диагностировать состояние и развития социальной сферы организации;

		пользоваться инструментарием для составления планов социального развития в соответствии со стратегией организации
		на уровне навыков: • анализа экономических показателей для разработки и обоснования мероприятий в развитии социальных сфер организации. • анализа и диагностирования корпоративной социальной политики развития персонала организации; составление рабочих программ и планов социально-экономического развития организации с учетом принятой стратегии

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 4 з.е.*, 144 академических часа.*

1. Очная форма обучения – 144 часа, в том числе:
- лекционные занятия – 24 часов;
- практические занятия – 24 часов;
- консультация – 2 часа;

Самостоятельная работа студентов – 49 часов
Контроль – 45 часов.

2. Очно-заочная форма обучения - 144 часов, в том числе:
- лекционные занятия – 8 часов;
- практические занятия – 16 часа;
- консультация – 2 часа.

Самостоятельная работа студентов – 73 часов.
Контроль – 45 часов.

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Б1.В.ДВ.01.02 Управление изменениями: очная форма – 3 курс, 6 семестр; очно-заочная форма – 4 курс, 7 семестр;

– дисциплина *опирается на* минимально необходимый объем теоретических знаний в области гуманитарных, общественных дисциплин, изученных студентами в период получения среднего общего образования и теоретических знаний, полученных в ходе изучения дисциплин Б1.В.07 Конфликтология, Б1.В.06 Кросс-культурный менеджмент, Б1.В.11.01 Командообразование;

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен (для очной и очно-заочной формы).

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	К	
			Л	ЛР	ПЗ	Консультации			
		Очная форма обучения							
Тема 1	Принципы управления изменениями. Модели организационных изменений. Сопротивление персонала	42	4		8		30		О, Д
Тема 2	Реструктуризация управления организаций. Реинжиниринг бизнес-процессов.	49	8		10	1	30		О, КС
Тема 3	Создание обучающейся организации. Инструменты проведения организационных изменений.	53	8		10	1	34		О, КС
Промежуточная аттестация		6							Экзамен
Всего:		**144**	**24**		**24**	**2**	**49**	**45**	
		Очно-заочная форма обучения							
Тема 1	Принципы управления изменениями. Модели организационных изменений. Сопротивление персонала	44	2		4		23	15	О, Д
Тема 2	Реструктуризация управления организаций. Реинжиниринг бизнес-процессов.	47	2		6	1	23	15	О, КС
Тема 3	Создание обучающейся организации. Инструменты проведения организационных изменений.	53	4		6	1	27	15	О, КС
Промежуточная аттестация		7							Экзамен
Всего		**144**	**8**		**16**	**2**	**73**	**45**	

Примечание: * опрос (О), доклад (Д),. кейс-стадия (КС)

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. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Принципы управления изменениями. Модели организационных изменений. Сопротивление персонала организации	Опрос, доклад
Тема 2. Реструктуризация управления организаций. Реинжиниринг бизнес-процессов.	Опрос, разбор кейсов
Тема 3. Создание обучающейся организации. Инструменты проведения организационных изменений.	Опрос, разбор кейса

Форма промежуточной аттестации – экзамен (очная и очно-заочная формы обучения).

Тема 1. Принципы управления изменениями. Модели организационных изменений. Сопротивление персонала организации

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.

Вопросы для самоподготовки и проведения опроса:

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.

Тема 2. Реструктуризация управления организаций. Реинжиниринг бизнес-процессов

Кейс-стадия № 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.

Задание к кейсу:

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-стадия № 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].

Задания к кейсу:

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-стадия № 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.

Задания к кейсу:

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

Вопросы для самоподготовки и проведения опроса на занятии:

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.

[1] Сост. по: *Моруа А.* Управлять по-русски. СПб. : Издательский дом «Би: 2005. С. 133.

8. Организация проведения реинжиниринга бизнес-процессов.
9. Этапы внедрения процессного подхода к управлению.

Тема 3. Создание обучающейся организации. Инструменты проведения организационных изменений.

Кейс Silicon Valley

Наличие собственной Silicon Valley (Силиконовой долины) становится сегодня вопросом престижа для любого государства, стремящегося попасть в разряд технологически развитых стран. Силиконовая долина – это выдуманное журналистами название части графства Санта-Клара в Центральной Калифорнии, лежащей в 30 км к югу от Сан-Франциско. Здесь базируется более 4 тысяч компьютерных фирм с полумиллионом сотрудников, выпускается треть продукции ракето- и самолетостроения США, а также пятая часть полупроводников и шестая часть компьютеров в мире.

Почетное звание отца Силиконовой долины принадлежит выдающемуся электротехнику из Стэнфорда профессору Фредерику Терману. В 30-е годы он читал здесь курс радиоэлектроники и побуждал своих студентов или работать в местных компаниях, или создавать собственный бизнес, а не уезжать на Восточное побережье. Инновации Стэнфордского университета стали основой будущей специализации долины. В XX в. ключом к экономическому успеху стало, прежде всего, первенство в сфере научно-технических разработок. Одновременно развитие системы социального обеспечения и страхования привело к тому, что на рынке появилось много свободного капитала, который промышленность уже не могла использовать с выгодой. Фондовый рынок, привлекающий большую часть таких средств, подвержен периодическим кризисам, поэтому пенсионные фонды и страховые компании осторожно относятся к инвестициям в ценные бумаги. В то же время постоянно существует дефицит инвестиций в новейшие разработки в области компьютерных технологий, средств связи и медицины. Именно здесь появились американские венчурные компании, выступающие в качестве посредников и использующие деньги пенсионных и страховых фондов, а также банков для финансирования разработок в этих сферах. Венчурные фирмы, таким образом, снимают с фондов ответственность за возможные потери и делят ее с теми компаниями, в которые вкладывают привлеченные средства.

В 1950 г. при Стэнфордском университете был основан Industrial Park, позже переименованный в Research Park. За квалифицированными кадрами в долину потянулись промышленники. В 50-е гг. электротехнические компании, такие как General Electric, Sylvania, Westinghouse Electric и Ford Philco, разместили свои производства в Пало-Альто и соседних с ним городках. А в Сан-Хосе, самом большом городе долины, компания IBM создала крупный исследовательский центр. Вслед за гигантами в графстве Санта-Клара появились небольшие компании. За считанные годы здесь возник прообраз современных технопарков.

Платформой финансирования научно-технической деятельности стали венчурные инвестиционные компании. Была выведена формула успеха по-калифорнийски: интеллектуальный капитал плюс венчурный капитал. Пятая часть американских венчурных компаний сосредоточена в Калифорнии, в основном в Сан-Франциско. В отличие от банков, которые на определенных условиях ссужают средства на основание дела, компании венчурного капитала поступают иначе. У образующейся или уже действующей фирмы, которая еще не представлена на фондовой бирже, покупается пакет акций – 50 % или больше. Подобным образом финансируется ее последующая деятельность. Постоянный приток венчурного капитала и компьютерный бум начала 90-х гг. за последние восемь лет создали в Силиконовой долине более 200 тысяч рабочих мест. Ежегодные объемы средств, вкладываемых американскими венчурными компаниями в новые технологии, постоянно растут. Не последнюю роль в этом играет законодательство США, снимающее с новообразованных компаний часть налогового бремени,

стимулируя тем самым приток в них свободного капитала. При венчурном финансировании проектов долины 20 – 30 % новых предприятий дают фактический доход в 200 – 300 %, 10 – 20 % разоряются, оставшиеся имеют норму прибыли в 40 %. Нигде в мире столько людей за такое короткое время не становились миллионерами. И это притягивает в долину все больше денег.

Задание к кейсу.

Проанализируйте приведенную ситуацию и выделите основные формы инновационного предпринимательства. Выделите ключевые факторы успеха инновационных стратегий. Раскройте механизм влияния малых инновационных предприятий на развитие техники и технологии. Какие формы финансирования инновационных проектов оказали решающее влияние на успех предприятий Силиконовой долины и какие инфраструктурные условия способствовали этому успеху? Ответы обоснуйте.

Вопросы для самоподготовки и проведения опроса на занятии:

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. Концепция «Шесть сигм» как инструмент управления изменениями.
7. Применение сбалансированной системы показателей для оценки эффективности организационных изменений.
8. Концепция обучающейся организации.
9. Индивидуальное и организационное обучение.
10. Признаки обучающейся организации Сенге. Теория создания организационного знания И. Нонаки и Х. Такеучи.
11. Лидерство в процессе изменений и создании обучающейся организации.
12. Бенчмаркинг. Этапы бенчмаркингового проекта.
13. Концепция «Шесть сигм» как инструмент управления изменениями.
14. 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

Оценочные материалы промежуточной аттестации.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС – 4	– владеет навыками диагностики состояния социальной сферы организации, способен участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	ПКс ОС – 4.1.	– владение навыком разработки, обоснования и внедрения инновационных планов социального развития персонала с учетом состояния организации и ее целей

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс ОС – 4.1. владение навыком разработки, обоснования и внедрения инновационных планов социального развития персонала с учетом состояния организации и ее целей	Способен разработать, обосновать и внедрить инновационный план социального развития персонала	• ·Знает процессы организационных изменений в инновационной деятельности организации; • ·Знает модели организационных изменений в инновационной деятельности организации; • ·Характеризует причины сопротивления персонала и методы реагирования. • Умеет ·применять методы проведения организационных изменений с учетом сопротивления персонала. • Владеет навыками анализа экономических показателей для разработки и обоснования мероприятий в развитии социальных сфер организации.
		• Знает методы анализа и диагностики социальной сферы организации: • Применяет ·инструментарий для участия в составлении планов социального развития организации, • ·Знает общие принципы по разработке целей организации в социальной сфере. • Умеет анализировать и диагностировать состояние и развития социальной сферы организации; • Умеет пользоваться инструментарием для составления планов социального развития в соответствии со стратегией организации в инновационной деятельности. • Владеет навыками анализа и диагностирования

		корпоративной социальной политики развития персонала организации; • Владеет навыками составления рабочих программ и планов социально-экономического развития организации с учетом принятой стратегии

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

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, «удовлетвори тельно»*	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, «неудовлетво рительно»*	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 материалы по освоению дисциплины

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде разбора кейсов, дискуссий, группового/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины «Управление изменениями» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.1. Основная литература:

1. 1. Зуб, А. Т. Управление изменениями : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 284 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00490-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469104
2. Шермет М.А. Управление изменениями [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Шермет М.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дело, 2019.— 128 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/51118.html
3. Коротков, Э. М. Управление изменениями : учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков, М. Б. Жернакова, Т. Ю. Кротенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02315-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511071
4. Спивак, В. А. Управление изменениями : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 357 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03358-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511332
5. Бражников, М. А. Управление изменениями : учебное пособие для вузов / М. А. Бражников, И. В. Хорина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 223 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14483-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519591
6. Байдина, Е. А. Управление изменениями : учебное пособие / Е. А. Байдина. — Пермь : ПНИПУ, 2023. — 70 с. — ISBN 978-5-398-02867-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/328886
7. Блинов, А. О. Управление изменениями : учебник / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. — Москва : Дашков и К, 2021. — 304 с. — ISBN 978-5-394-04341-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/229925

6.2. Дополнительная литература

1. Бражников, М. А. Управление изменениями : учебное пособие для вузов / М. А. Бражников, И. В. Хорина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 223 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14483-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/477696
2. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07617-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/470725
3. 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.
4. Попов, С. А. Актуальный стратегический менеджмент. Видение — цели — изменения : учебно-практическое пособие / С. А. Попов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 447 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01109-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468352
5. 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.—

6. Распопов, В.М. Управление изменениями: Учебное пособие / В.М. Распопов. - М.: Магистр, 2018. - 127 с.
7. Резник, С.Д. Управление изменениями. Практикум.: Учебное пособие / С.Д. Резник, М.В. Черниковская, С.Д. Резник. - М.: Инфра-М, 2018. - 208 с.
8. Шермет, М.А. Управление изменениями [Электронный ресурс]: учебное пособие. — М.: Издательство «Дело», 2019. — 128 с. — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/74946#book_name.

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

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

6.4. Интернет-ресурсы.

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»
4. www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
5. www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
6. www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг»
7. www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс
8. https://www.grebennikoff.ru - онлайн-журнал "Менеджмент инноваций"

6.5. Иные источники.

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».
6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,

Б1.В.ДВ.02.01 Диагностика организационной культуры
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.с.н., доцент, заведущий кафедрой
экономики и менеджмента Терещук Е.А.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины ***«Диагностика организационной культуры»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины ***«Диагностика организационной культуры»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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) в академических часах.....5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине 7

5.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....17

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" 18

6.1.Основная литература.....**Ошибка! Закладка не определена.**

6.2.Дополнительная литература.....**Ошибка! Закладка не определена.**

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация.....18

6.4 Интернет-ресурсы.....19

6.5. Иные источники.....19

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.02.01 «Диагностика организационной культуры» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС-4	Владеет навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способен участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организаици	ПКс ОС – 4.1.	Владение инструментами диагностики организационной культуры, навыком разработки программ развития организационной культуры и оценки ее эффективности

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	ПКс ОС – 4.1.	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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		на уровне **навыков**: • использовать методы диагностики организационной культуры • владеть методами оценки эффективности программ развития организационной культуры

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общий объем дисциплины – 3 з.е., 108 ак.часов, 81 астрономический час.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по очной форме обучения – 32 ак.ч. (24 астр.ч.), в том числе 16 ак.ч. (12 астр.ч.) лекций и 16 ак.ч. (12 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 76 ак.ч. (57 астр.ч.);

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по очно-заочной форме обучения – 16 ак.ч. (9 астр.ч.), в том числе 4 ак.ч. (3 астр.ч.) лекций и 12 ак.ч. (6 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 92 ак.ч. (72 астр.ч.);

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.03.02 Диагностика организационной культуры предусмотрен для студентов очной формы обучения на 3 курсе, 6 семестр, для студентов очно-заочной формы обучения – на 4 курсе, 7 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.О.16 Основы теории управления
- Б1.О.34 Теория организации
- Б1.О.35 Организационное поведение
- Б1.О.08 Культурология
- Б1.О.07 Социология
- Б1.В.06 Кросскультурный менеджмен
- Б1.В.07 Конфликтология

– 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		
Очная форма обучения								
Тема 1	Организационная культура: понятие, функции	22	2		2		18	О
Тема 2	Структура организационной культуры. Классификация организационных культур.	30	4		6		20	Т
Тема 3	Управление организационной культурой.	30	6		4		20	З
Тема 4	Диагностика организационной культуры.	26	4		4		18	К, Т
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		**108**	**16**		**16**		**76**	

*Примечание: * опрос (О), решение задач (З), тестирование (Т), решение кейса (К)*

Очно-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		
Тема 1	Организационная культура: понятие, функции	25	1		2		22	О
Тема 2	Структура организационной культуры. Классификация организационных культур.	29	1		4		24	Т
Тема 3	Управление организационной культурой.	29	1		2		26	З
Тема 4	Диагностика организационной культуры.	27	1		4		22	К, Т
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		**108**	**4**		**12**		**96**	

*Примечание: * опрос (О), решение задач (З), тестирование (Т), решение кейса (К)*

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. Методы оценки эффективности организационной культуры, HR-метрики.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины **Б1.В.02.01 Организационная культура** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Организационная культура: понятие, функции в жизнедеятельности организации	Опрос
Тема 2. Структура организационной культуры. Классификация организационных культур	Тестирование
Тема 3. Управление организационной культурой	Решение задач
Тема 4. Диагностика организационной культуры	Решение кейса, тестирование

Форма промежуточной аттестации – зачет. Зачет проводится в устной форме и в форме тестирования.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Тема 1. Организационная культура: понятие, функции в жизнедеятельности организации.

Типовые 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 тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru/course/view.php?id=70030, 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 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?

Задача 2.

Кейс «Братья Караваевы»[1]

Концепция построения бизнеса «Караваевых» пронизана духом хулиганского эксперимента. Это заведение выделяется своей моделью обслуживания посетителей. Что это: кофейня, столовая, магазин, ресторан или фастфуд? На этот вопрос сложно ответить однозначно. Однако это очень уютные заведения, которые пользуются большой популярностью в Москве, несмотря на то, что появились они не так давно. Эти заведения созданы для современного загруженного проблемами человека и совмещают в себе кофейню, столовую и кулинарию.

Девиз «Караваевых»: «Главное – не много зарабатывать. Главное – чтобы всегда».

Что делают для этого в «Караваевых»:

1. Компания целенаправленно снижает цены, оптимизируя цепочку поставок.
2. О качестве еды в «Караваевых» сотрудники говорят почти что с религиозным чувством: «Мы кормим этим своих детей».
3. В «Караваевых» накормят из нормальной посуды – белой керамической.
4. В «Караваевых» все доступно взгляду посетителей, вплоть до работы посудомоечной машины.
5. У администрации «Караваевых» нет отдельного офиса, поэтому производственные совещания проводятся прямо в заведениях.
6. В «Караваевых» нет охранников.
7. Электронная очередь.
8. Скидки после 20.00 на продукцию.

Задание

1. В «Караваевых» нет охранников. Это, по-вашему, хорошо или плохо?
2. В «Караваевых» обслуживание по электронной очереди. Как Вы думаете, для чего это сделано? Помогает ли такой порядок обслуживанию клиентов?
3. Опишите культуру «Караваевых».
4. Предположите, какой типа власти должен быть в компании, чтобы она могла реализовать свои ценности.
5. Опишите требования к культуре потенциального работника со стороны данной организации.
6. В «Караваевых» приветствуется помощь обслуживающему персоналу. Например, посетителей просят по возможности убирать за собой грязную посуду, как дома. Помогает ли такое взаимодействие формированию лояльности персонала и посетителей?
7. Хотели бы вы работать в такой компании?

Тема 4. Диагностика организационной культуры

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru/course/view.php?id=70030, 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

[1] Семенова В.В., Кошель И.С., Мазур В.В. Управление персоналом: основные технологии. Практикум: Учеб. Пособие для бакалавров. – М.,2019

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

Кейс А и Б[2]
Вопросы по кейсу
Рекомендации какого специалиста кажутся вам более эффективными?
Если бы у вас была возможность решать, какому специалисту вы доверили бы пост HR-директора холдинга?
Как, на ваш взгляд, следовало поступить руководству холдинга Х, когда специалисты А и Б предоставили свои отчеты?
Почему результаты исследований и рекомендации специалистов так сильно отличались?
Описание кейса. Специалисты А и Б взялись за изучение организационной культуры в двух дочерних компаниях холдинга Х (компании "Стиль" и компании "Забава"). Компании недавно вступили в холдинг. Согласно планам руководства холдинга, в будущем компании должны тесно сотрудничать, выполняя совместные проекты. На сегодняшний день руководство испытывает серьезные сложности в управлении компаниями: даже незначительные совместные проекты компаний терпят неудачу, сотрудники совершенно не могут сработаться, в дирекцию поступают жалобы и должностные записки от сотрудников компаний с взаимными обвинениями в непрофессионализме. Некоторые наблюдения руководства за коммуникацией между специалистами компаний в период выполнения совместных проектов дали основания считать, что причина плохого сотрудничества кроется в разнице корпоративных культур, сформировавшихся в компаниях до вступления в холдинг. Компания "Стиль" занимается издательской деятельностью, ее штат, в основном, составляют редакторы, корректоры и верстальщики. Компания "Забава" занимается организацией и проведением масштабных праздничных мероприятий. После вступления в холдинг на нее также были возложены функции внешнего PR и рекламы холдинга Х. Штат компании составляют режиссеры праздников и специалисты по рекламе и PR.
Задачи, которые поставлены руководством холдинга перед исследователями А и Б: на основании изучения организационных культур компаний "Стиль" и "Забава" сделать заключение о причинах плохого сотрудничества компаний и предложить управленческие действия по изменению сложившейся ситуации. Исследователи А и Б должны провести работу самостоятельно и не обсуждать свои планы исследования друг с другом (так как это исследование является отборочным испытанием на занятие должности HR-директора холдинга). Оба должны предоставить результаты исследований и рекомендации по управлению компаниями руководству холдинга.
Исследователь А. Согласно личным представлениям исследователя А, организационная культура проявляется в том, насколько сотрудники дисциплинированы и следуют правилам организационного распорядка (наш взгляд на корпоративную культуру не совпадает с мнением исследователя А, но "хозяин - барин"). Операционализация: прописывание в работе того, что автор исследования считает организационной культурой в реальных измеримых показателях. Исследователь А предложил

[2] http://hrm.ru/blog_kejjs-issledovanie-organizacionnojj-kultury-v-dochernikh-kompanijakh-kholdinga-kh_10BB2E

следующие измеримые признаки организационной культуры: количество опозданий на рабочее место, количество невыходов на работу, случаи нарушения служебной субординации, количество опозданий после обеденного перерыва, случаи нарушения служебного дресс-кода и т. д.
Таким образом, организационная культура каждой компании холдигна Х замерялась на основании разработанных критериев: методом наблюдения или опроса сотрудников подсчитывалась частота каждого случая в каждой компании на протяжении заданного периода и делался вывод об уровне развития организационной культуры в каждой компании. Полученные таким образом количественные данные можно было в дальнейшем сравнивать между собой, сопоставлять с аналогичными данными после проведения управленческих изменений и т.д.

Результаты исследования специалиста А показали, что компания "Забава" значительно уступает компании "Стиль" по уровню развития организационной культуры. Сотрудники компании "Забава", как значилось в его отчете, "совершенно безалаберно" относятся к правилам внутреннего распорядка, принятым в холдинге, они часто опаздывают на рабочие места, проводят много времени за чаепитием и перекурами. Хотя многие сотрудники "Забавы" часто остаются на работе после окончания рабочего дня, в целом, их дисциплина оставляет желать лучшего. В то же время, сотрудники компании "Стиль" очень строго относятся к соблюдению норм внутреннего распорядка: приходят и уходят с работы точно вовремя, тратят мало времени на посторонние занятия.

Причина плохого сотрудничества компаний, по мнению специалиста А, состояла в том, что сотрудники компании "Стиль", привыкшие к точности и порядку в ведении дел, не встречали подобной обязательности у сотрудников компании "Забава". Разница в распорядке рабочего дня, ведении служебной документации и отношении к срокам выполнения работ сотрудников двух компаний полностью исключала возможность плодотворного сотрудничества.

Рекомендации. Специалист предложил руководству холдинга Х проведение обучающих мероприятий и внедрение новой системы дисциплинарного контроля за поведением сотрудников компании "Забава" с целью повышения уровня корпоративной культуры компании до уровня культуры компании "Стиль". По мнению специалиста А, только унификация дисциплинарных требований к сотрудникам обеих компаний, а также четкое описание всех производственных процессов могло обеспечить сотрудничество компаний в будущем.

Исследователь Б. Согласно личным представлениям исследователя Б, организационная культура проявляется в том, насколько сотрудники чувствуют свою принадлежность к ценностям организации, связывают свои успехи с успехами организации, эмоционально и когнитивно включены в успех общего дела.
Операционализация понятия в этом случае предложила примерно следующие измеримые признаки организационной культуры: случаи проявление радости сотрудника в связи с новостью об успехе компании; поведение вне рамок служебных обязанностей, направленное на помощь другим сотрудникам и успеху всей компании; чувство оскорбления в случае критики компании, услышанное от третьих лиц; чувство гордости от работы в компании; проявление желания развивать свою карьеру в компании; проявление желания будущего устройства своих детей на работу в компанию и т.д.
Исследование специалиста Б было направлено на обнаружение этих явлений в поведении, мыслях и эмоциях сотрудников дочерних компаний холдинга Х (методами наблюдения, глубинного интервью, анкетного опроса и анализа самоотчетов).
Каждое найденное явление фиксировалось в листе наблюдений (или опросном листе), подсчитывалась частота проявления этих признаков у сотрудников двух компаний, на основании чего были сделаны выводы об уровне развития организационной культуры в обеих компаниях.

Полученные таким образом количественные данные сравнивались между собой, сопоставлялись с аналогичными данными после проведения информационных, мотивационных или обучающих мероприятий и т.д.

Результаты исследования специалиста Б показали, что уровень развития организационной культуры в компании "Забава" значительно выше, чем в компании "Стиль". Сотрудники компании "Забава", занимавшиеся внешним PR холдинга, в большинстве своем принимали близко к сердцу неудачи холдинга и негативную информацию в его адрес, в то время как сотрудники компании "Стиль" не интересовались новостями холдинга и считали главным точное исполнение своих обязанностей и своевременную оплату труда, независимо от того, в какой компании осуществляется их работа

Причина плохого сотрудничества компаний, по мнению специалиста Б, состояла в том, что сотрудники компании "Забава", лично заинтересованные в успехе холдинга и любых его проектов, готовы были буквально "ночевать" на рабочих местах и работать в выходные дни. Они нередко собирали экспертные группы для выработки наиболее эффективных способов выполнения совместных заданий с компанией "Стиль". Работа в группах часто затягивалась до позднего вечера, сотрудники "Забавы" предлагали много творческих путей решения задачи, выступали с личными инициативами. Когда они приглашали на такие группы сотрудников "Стиля", те отказывались принимать участие в каких-либо занятиях, не связанных напрямую с их должностными обязанностями. Вскоре сотрудники "Забавы" поняли, что "Стиль" способен вести деловую коммуникацию только посредством служебных записок и, защищенный формальными отписками, проявляет полное равнодушие по поводу возможного провала совместного проекта. Разница в личностной включенности сотрудников двух компаний в успех совместного проекта, по мнению специалиста Б, делала практически невозможным их дальнейшее сотрудничество.

Рекомендации. Специалист Б предложил руководству холдинга Х проведение информирующих мероприятий с сотрудниками компании "Стиль", тренингов по развитию организационной культуры в компании, а также частичную замену штата компании (увольнение тех сотрудников, которые в анкетном опросе и наблюдении не проявили никаких признаков идентификации своих целей с целями компании и работали в компании исключительно на основании формальных обязанностей).

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС-4	Владеет навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способен участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организаици	ПКс ОС – 4.1.	Владение инструментами диагностики организационной культуры, навыком разработки программ развития организационной культуры и оценки ее эффективности

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс ОС – 4.1. Владение инструментами диагностики организационной культуры, навыком разработки программ развития организационной культуры и оценки ее эффективности	Способен применить инструменты диагностики организационной культуры, разработать в соответствии с результатами программу развития организационной культуры с учетом состояния организации и ее целей, оценить эффективность программы	- характеризует структуру и типы организационной культуры - перечисляет и объясняет факторы формирования и развития организационной культуры - описывает технологию формирования и развития организационной культуры - умеет диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать решения по ее совершенствованию - умеет разрабатывать программы развития организационной культуры и оценивать их эффективность - владеет навыком использования методов диагностики организационной культуры - владеет методами оценки эффективности программ развития организационной культуры

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета – устного ответа на вопросы билета и тестирования.

Типовые вопросы для подготовки к зачету.

1. Организационная культура: понятие, функции.
2. Организационная культура: понятие, подходы к пониманию сущности оргкультуры.
3. Организационная культура: понятие, экономический смысл оргкультуры.
4. Понятие организационной культуры. Подход Э.Шейна: уровни культуры, культура как коллективное бессознательное. Формирование культуры.
5. Структура организационной культуры: элементы и их характеристика.
6. Структура организационной культуры: индикаторы культуры.
7. Классификация организационных культур: доминирующая культура и субкультура, сильная и слабая организационная культура.
8. Классификация организационных культур. Пример авторской типологии (классификации Ч.Ханди, Р.Акоффа, К.Камерона и Р.Куинна и др.).
9. Кодекс поведения в организации: структура, функции.
10. Взаимосвязь организационной культуры и национальной культуры (культуры общества).
11. Факторы формирования и развития организационной культуры (внешние и внутренние).
12. Управление организационной культурой: формирование, поддержание, изменение. Причины изменения организационной культуры.
13. Управление организационной культурой: экономическая и социальная эффективность. Обоснование эффективности. Показатели эффективности.
14. Технологии и методы формирования и развития организационной культуры.

15. Диагностика организационной культуры: исследование организационной культуры с помощью количественных и качественных методов исследования.

16. Диагностика организационной культуры: организация и проведение исследования (цели, задачи, выборка, инструментарий, сбор информации, обработка, анализ результатов).

17. Диагностика организационной культуры: использование методик К.Камерона-Р.Куинна, Ч.Ханди, Д.Дэнисона.

18. Применение результатов диагностики организационной культуры. Программа формирования, поддержания, изменения организационной культуры.

19. Методы оценки эффективности организационной культуры.

20. Кросскультурный менеджмент и организационная культура. Организационная культура в мультинациональной организации.

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru/course/view.php?id=70030, 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.

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

Шкала оценивания

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. – Называет и может применить некоторые методы диагностики организационной культуры – Владеет методами оценки эффективности программ развития организационной культуры, 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	*«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

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде разбора кейсов, дискуссий, группового/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины «Диагностика организационной культуры» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;

– учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;

– перечнем вопросов к зачету.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.1.Основная литература

1. Балашов, А. П. Организационная культура : учебное пособие / А. П. Балашов. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2021. — 278 с. - ISBN 978-5-9558-0475-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1150325 (дата обращения: 01.09.2021).
2. Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14302-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://www.urait.ru/bcode/477805 (дата обращения: 01.09.2021).
3. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://www.urait.ru/bcode/469216 (дата обращения: 01.09.2021).
4. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://www.urait.ru/bcode/470006 (дата обращения: 01.09.2021).
5. Семенов, Ю. Г. Организационная культура : учебное пособие / Ю. Г. Семенов. - Москва : Университетская книга, 2020. - 256 с. - ISBN 978-5-98704-108-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1213074 (дата обращения: 01.09.2021).
6. Соломанидина, Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах : учебно-методические материалы / Т. О. Соломанидина. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 395 с. - (Высшее образование). - ISBN 5-16-002708-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1069343 (дата обращения: 01.09.2021).
7. Соломанидина, Т. О. Организационная культура компании : учебное пособие / Т. О. Соломанидина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 624 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003946-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1007098 (дата обращения: 01.09.2021).

6.2.Дополнительная литература

1. Грошев, И.В. Организационная культура: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации» / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 288 с. - ISBN 978-5-238-00793-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1028734 (дата обращения: 01.09.2021).

2. Демин, Д. Корпоративная культура: Десять самых распространенных заблуждений / Д. Демин. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 138 с. — ISBN 978-5-9614-1147-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82907.html (дата обращения: 01.09.2021).

3. Емельянцев, Н. В. Управление организационной культурой : учебное пособие / Н. В. Емельянцев. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 118 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/86420.html (дата обращения: 01.09.2021)

4. Лайкер Дж. Корпоративная культура Toyota [Электронный ресурс]: уроки для других компаний/ Джеффри Лайкер, Майкл Хосеус— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 354 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/43665.html .— ЭБС «IPRbooks»

5. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536208 (дата обращения: 18.03.2024)

6. Персикова, Т. Н. Корпоративная культура : учебник / Т. Н. Персикова. - Москва : Логос, 2020. - 288 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-467-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1212400 (дата обращения: 18.03.2024)

7. 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

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используются.

6.4 Интернет-ресурсы

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.urait.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

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,

Б1.В.ДВ.02.02 Организационная культура
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.с.н., доцент, заведущий кафедры
экономики и менеджмента Терещук Е.А.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины ***«Организационная культура»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.
.

Рабочая программа дисциплины ***«Организационная культура»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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) в академических часах 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине 7

5.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 14

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" 16

6.1.Основная литература 16

6.2.Дополнительная литература....16

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация....17

6.4 Интернет-ресурсы 17

6.5. Иные источники 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.02.02 «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
ПКс ОС-4	Владеет навыками диагностики состояния социальной сферы организации, способен участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организаици	ПКс ОС – 4.1.	Владение инструментами диагностики организационной культуры, навыком разработки программ развития организационной культуры и оценки ее эффективности

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	ПКс ОС – 4.1.	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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		на уровне **навыков**: • использовать методы диагностики организационной культуры • владеть методами оценки эффективности программ развития организационной культуры

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общий объем дисциплины – 3 з.е., 108 ак.часов, 81 астрономический час.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по очной форме обучения – 32 ак.ч. (24 астр.ч.), в том числе 16 ак.ч. (12 астр.ч.) лекций и 16 ак.ч. (12 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 76 ак.ч. (57 астр.ч.);

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по очно-заочной форме обучения – 16 ак.ч. (9 астр.ч.), в том числе 4 ак.ч. (3 астр.ч.) лекций и 12 ак.ч. (6 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 92 ак.ч. (72 астр.ч.);

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – не предусмотрено.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.03.01 Организационная культура предусмотрен для студентов очной формы обучения на 3 курсе, 6 семестр, для студентов очно-заочной формы обучения – на 4 курсе, 7 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.О.16 Основы теории управления
- Б1.О.34 Теория организации
- Б1.О.35 Организационное поведение
- Б1.О.08 Культурология
- Б1.О.07 Социология
- Б1.В.06 Кросскультурный менеджмен
- Б1.В.07 Конфликтология

– 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		

№ 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	2		2		18	О
Тема 2	Структура организационной культуры. Классификация организационных культур.	30	4		6		20	Т
Тема 3	Управление организационной культурой.	30	6		4		20	З
Тема 4	Диагностика организационной культуры.	26	4		4		18	Т
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		**108**	**16**		**16**		**76**	

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

Очно-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		
Тема 1	Организационная культура: понятие, функции	25	1		2		22	О
Тема 2	Структура организационной культуры. Классификация организационных культур.	29	1		4		24	Т
Тема 3	Управление организационной культурой.	29	1		2		26	З
Тема 4	Диагностика организационной культуры.	27	1		4		22	Т
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		**108**	**4**		**12**		**92**	

*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. Методы оценки эффективности организационной культуры, HR-метрики.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины **Б1.В.03.01 Организационная культура** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Организационная культура: понятие, функции в жизнедеятельности организации	Опрос
Тема 2. Структура организационной культуры. Классификация организационных культур	Тестирование
Тема 3. Управление организационной культурой	Решение задач
Тема 4. Диагностика организационной культуры	Тестирование

Форма промежуточной аттестации – зачет. Зачет проводится в устной форме и в форме тестирования.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Тема 1. Организационная культура: понятие, функции в жизнедеятельности организации.

Типовые 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 тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru/course/view.php?id=70030 , 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 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?

Задача 2.

Кейс «Братья Караваевы»[1]

Концепция построения бизнеса «Караваевых» пронизана духом хулиганского эксперимента. Это заведение выделяется своей моделью обслуживания посетителей. Что это: кофейня, столовая, магазин, ресторан или фастфуд? На этот вопрос сложно ответить однозначно. Однако это очень уютные заведения, которые пользуются большой популярностью в Москве, несмотря на то, что появились они не так давно. Эти заведения созданы для современного загруженного проблемами человека и совмещают в себе кофейню, столовую и кулинарию.

Девиз «Караваевых»: «Главное – не много зарабатывать. Главное – чтобы всегда».

Что делают для этого в «Караваевых»:

1. Компания целенаправленно снижает цены, оптимизируя цепочку поставок.
2. О качестве еды в «Караваевых» сотрудники говорят почти что с религиозным чувством: «Мы кормим этим своих детей».
3. В «Караваевых» накормят из нормальной посуды – белой керамической.
4. В «Караваевых» все доступно взгляду посетителей, вплоть до работы посудомоечной машины.
5. У администрации «Караваевых» нет отдельного офиса, поэтому производственные совещания проводятся прямо в заведениях.
6. В «Караваевых» нет охранников.
7. Электронная очередь.
8. Скидки после 20.00 на продукцию.

Задание

1. В «Караваевых» нет охранников. Это, по-вашему, хорошо или плохо?
2. В «Караваевых» обслуживание по электронной очереди. Как Вы думаете, для чего это сделано? Помогает ли такой порядок обслуживанию клиентов?
3. Опишите культуру «Караваевых».
4. Предположите, какой типа власти должен быть в компании, чтобы она могла реализовать свои ценности.
5. Опишите требования к культуре потенциального работника со стороны данной организации.
6. В «Караваевых» приветствуется помощь обслуживающему персоналу. Например, посетителей просят по возможности убирать за собой грязную посуду, как дома. Помогает ли такое взаимодействие формированию лояльности персонала и посетителей?
7. Хотели бы вы работать в такой компании?

Тема 4. Диагностика организационной культуры

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru/course/view.php?id=70030, тестирование проводится в

[1] Семенова В.В., Кошель И.С., Мазур В.В. Управление персоналом: основные технологии. Практикум: Учеб. Пособие для бакалавров. – М.,2019

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

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС-4	Владеет навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способен участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организаици	ПКс ОС – 4.1.	Владение инструментами диагностики организационной культуры, навыком разработки программ развития организационной культуры и оценки ее эффективности

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс ОС – 4.1. Владение инструментами диагностики организационной культуры, навыком	Способен применить инструменты диагностики организационной культуры, разработать в соответствии с	- характеризует структуру и типы организационной культуры - перечисляет и объясняет факторы формирования и развития организационной культуры - описывает технологию формирования и

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
разработки программ развития организационной культуры и оценки ее эффективности	результатами программу развития организационной культуры с учетом состояния организации и ее целей, оценить эффективность программы	развития организационной культуры - умеет диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать решения по ее совершенствованию - умеет разрабатывать программы развития организационной культуры и оценивать их эффективность - владеет навыком использования методов диагностики организационной культуры - владеет методами оценки эффективности программ развития организационной культуры

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета – устного ответа на вопросы билета и тестирования.

Типовые вопросы для подготовки к зачету.

1. Организационная культура: понятие, функции.
2. Организационная культура: понятие, подходы к пониманию сущности оргкультуры.
3. Организационная культура: понятие, экономический смысл оргкультуры.
4. Понятие организационной культуры. Подход Э.Шейна: уровни культуры, культура как коллективное бессознательное. Формирование культуры.
5. Структура организационной культуры: элементы и их характеристика.
6. Структура организационной культуры: индикаторы культуры.
7. Классификация организационных культур: доминирующая культура и субкультура, сильная и слабая организационная культура.
8. Классификация организационных культур. Пример авторской типологии (классификации Ч.Ханди, Р.Акоффа, К.Камерона и Р.Куинна и др.).
9. Кодекс поведения в организации: структура, функции.
10. Взаимосвязь организационной культуры и национальной культуры (культуры общества).
11. Факторы формирования и развития организационной культуры (внешние и внутренние).
12. Управление организационной культурой: формирование, поддержание, изменение. Причины изменения организационной культуры.
13. Управление организационной культурой: экономическая и социальная эффективность. Обоснование эффективности. Показатели эффективности.
14. Технологии и методы формирования и развития организационной культуры.
15. Диагностика организационной культуры: исследование организационной культуры с помощью количественных и качественных методов исследования.
16. Диагностика организационной культуры: организация и проведение исследования (цели, задачи, выборка, инструментарий, сбор информации, обработка, анализ результатов).
17. Диагностика организационной культуры: использование методик К.Камерона-Р.Куинна, Ч.Ханди, Д.Дэнисона.
18. Применение результатов диагностики организационной культуры. Программа формирования, поддержания, изменения организационной культуры.

19. Методы оценки эффективности организационной культуры.

20. Кросскультурный менеджмент и организационная культура. Организационная культура в мультинациональной организации.

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://lms.ranepa.ru/course/view.php?id=70030, 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.

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

Шкала оценивания

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. – Называет и может применить некоторые методы диагностики организационной культуры – Владеет методами оценки эффективности программ развития организационной культуры, 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	*«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

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде разбора кейсов, дискуссий, группового/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины «Организационная культура» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к практическим занятиям.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

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;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до практического занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение

учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

6.1.Основная литература

1. Балашов, А. П. Организационная культура : учебное пособие / А. П. Балашов. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2021. — 278 с. - ISBN 978-5-9558-0475-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1150325 (дата обращения: 01.09.2021).
2. Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14302-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://www.urait.ru/bcode/477805 (дата обращения: 01.09.2021).
3. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://www.urait.ru/bcode/469216 (дата обращения: 01.09.2021).
4. Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://www.urait.ru/bcode/470006 (дата обращения: 01.09.2021).
5. Семенов, Ю. Г. Организационная культура : учебное пособие / Ю. Г. Семенов. - Москва : Университетская книга, 2020. - 256 с. - ISBN 978-5-98704-108-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1213074 (дата обращения: 01.09.2021).
6. Соломанидина, Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах : учебно-методические материалы / Т. О. Соломанидина. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 395 с. - (Высшее образование). - ISBN 5-16-002708-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1069343 (дата обращения: 01.09.2021).
7. Соломанидина, Т. О. Организационная культура компании : учебное пособие / Т. О. Соломанидина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 624 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003946-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1007098 (дата обращения: 01.09.2021).

6.2.Дополнительная литература

1. Грошев, И.В. Организационная культура: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации» / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 288 с. - ISBN 978-5-238-00793-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1028734 (дата обращения: 01.09.2021).
2. Демин, Д. Корпоративная культура: Десять самых распространенных заблуждений / Д. Демин. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 138 с. — ISBN 978-5-9614-1147-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/82907.html (дата обращения: 01.09.2021).
3. Емельянцев, Н. В. Управление организационной культурой : учебное пособие / Н. В. Емельянцев. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 118 с. —

Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/86420.html (дата обращения: 01.09.2021)

4. Лайкер Дж. Корпоративная культура Toyota [Электронный ресурс]: уроки для других компаний/ Джеффри Лайкер, Майкл Хосеус— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 354 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/43665.html .— ЭБС «IPRbooks»

5. Организационная культура : учебник и практикум для вузов / В. Г. Смирнова [и др.] ; под редакцией В. Г. Смирновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01440-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536208 (дата обращения: 18.03.2024)

6. Персикова, Т. Н. Корпоративная культура : учебник / Т. Н. Персикова. - Москва : Логос, 2020. - 288 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-467-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1212400 (дата обращения: 18.03.2024)

7. 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

6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используются.

6.4 Интернет-ресурсы

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.urait.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

Не используются

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

Челябинский филиал РАНХиГС

УТВЕРЖДЕНО

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ФТД.01 Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально-ориентированными НКО
(код и наименование РПД)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки/специальности)

очная, очно-заочная
(форма(формы) обучения)

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Ст.преподаватель кафедры
публичного права Рубцова Л.В.
Челябинского филиала РАНХиГС

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента,
к.с.н., доцент Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Организация добровольческой деятельности и взаимодействие с СОНКО»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ по направлению подготовки высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Организация добровольческой деятельности и взаимодействие с СОНКО»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

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	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные мероприятия промежуточной аттестации по дисциплине	9
5. Методические материалы для освоения дисциплины	16
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" обучающихся по дисциплине	16
6.1. Основная литература	
6.2. Дополнительная литература	
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация	
6.4. Интернет-ресурсы.	
6.5. Иные источники	
7. Материально-техническая база, информационные технологии, програмное обеспечение и информационные справочные системы	19

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

1.1. Дисциплина *ФТД.01 Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально-ориентированными НКО* обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента и(или) этапа компетенции	Наименование компонента и(или) этапа компетенции
УК ОС-5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК ОС-5.1	способность понимать разнообразие общества и проявлять толерантность к представителям разных групп

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

ОТФ/ТФ/трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Приобретение первичного профессионального опыта в различных видах профессиональной деятельности. Получение навыков социального взимодействия Содействие развитию институтов гражданского общества в лице социально-ориентированных некоммерческих организаций (СО НКО)	УК ОС-5.1	**на уровне знаний*:*** – владеет информацией о культурных особенностях и традициях различных социальных групп – имеет представление о межкультурном разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах
		на уровне умений: – умение строить оптимальное взаимодействие с другими гражданами и организациями; – умеет соотносить толерантность с ответственностью
		на уровне навыков: – способен проявлять толерантность – способен выбрать стратегию взаимодействия в общении с людьми в целях успешного выполнения профессиональных задач

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общая трудоемкость дисциплины составляет 36 а.ч. (1 з.е.)

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

- очная форма обучения: лекции – 8 а.ч., практические занятия – 8 а.ч., самостоятельная работа – 20 а.ч., зачет;
- очно-заочная форма обучения : лекции – 4 а.ч., практические занятия – 4 а.ч., самостоятельная работа – 28 а.ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина *«Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально-ориентированными НКО»* относится к факультативным дисциплинам. Изучается в 1 семестре на 1 курсе.

Для освоения дисциплины «*Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально-ориентированными НКО»* обучающиеся используют знания, умения, навыки, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения обществознания в рамках школьной программы.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Понятие и история развития добровольческой (волонтерской) деятельности в России	5	2		1		2	УО, Т
Тема 2	Нормативно-правовые основы организации добровольческой (волонтерской) деятельности в РФ	6	1		2		3	УО, Т
Тема 3	Государственная политика в сфере развития добровольческой (волонтерской) деятельности в РФ	5	1		1		3	УО, Т
Тема 4	Оценка эффективности добровольческой (волонтерской) деятельности в различных сферах	5	1		1		3	УО, КЗ
Тема 5	Организация	5	1		1		3	УО, Т

	добровольческой (волонтерской) деятельности в регионах							
Тема 6	Социально ориентированные НКО в структуре российского гражданского общества	5	1		1		3	УО, Т
Тема 7	Взаимодействие волонтеров и социально ориентированных НКО	5	1		1		3	УО, СЗ
Промежуточная аттестация			**зачет**					
Всего:		**36**	**8**		**8**		**20**	

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем и/или разделов**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации****
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ ДОТ	**ЛР/ ДОТ**	**ПЗ/ ДОТ**	**КСР**		
Тема 1	Понятие и история развития добровольческой (волонтерской) деятельности в России	3	1				4	УО, Т
Тема 2	Нормативно-правовые основы организации добровольческой (волонтерской) деятельности в РФ	5	1				4	УО, Т
Тема 3	Государственная политика в сфере развития добровольческой (волонтерской) деятельности в РФ	5			1		4	УО, Т
Тема 4	Оценка эффективности добровольческой (волонтерской) деятельности в различных сферах	5			1		4	УО, КЗ
Тема 5	Организация добровольческой (волонтерской) деятельности в регионах	5			1		4	УО, Т
Тема 6	Социально	5	1				4	УО, Т

	ориентированные НКО в структуре российского гражданского общества							
Тема 7	Взаимодействие волонтеров и социально ориентированных НКО	6	1		1		4	УО, СЗ
Промежуточная аттестация			**зачет**					
Всего:		**36**	**4**		**4**		**28**	

Примечание: СЗ - ситуационные задачи, Т- тесты, УО – устный опрос, КЗ – кейс-задние

3. Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие и история развития добровольческой (волонтерской) деятельности в России.

Определение понятия «гражданское общество». Функции гражданского общества. Волонтерство: понятие и эмпирическая верификация. Волонтеры в НКО.

Добровольчество на рубеже XIX–XX веков. Добровольчество в начале XX века: от помощи голодающим до борьбы с туберкулезом. Особенности добровольчества в период его становления. Добровольчество как общественный феномен в советский период. Добровольчество в современной России.

Тема 2. Нормативно-правовые основы организации добровольческой (волонтерской) деятельности в РФ

Основные нормативные правовые акты в области добровольчества (волонтерства). Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. N 2950-р). Основы государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утверждёны распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. № 2403-р). Федеральный проект "Социальная активность" Национального проекта "Образование".

Тема 3. Государственная политика в сфере развития добровольческой (волонтерской) деятельности в РФ

Популяризация добровольческой деятельности и признание заслуг волонтеров. Поддержка деятельности существующих и создание условий для возникновения новых добровольческих (волонтерских) организаций. Развитие инфраструктуры методической, информационной, консультационной, образовательной и ресурсной поддержки добровольческой (волонтерской) деятельности. Расширение масштабов межсекторного взаимодействия в сфере добровольчества (волонтерства).

Тема 4. Оценка эффективности добровольческой (волонтерской) деятельности в различных сферах

Основные характеристики волонтерства в сфере культуры. Волонтерский менеджмент в учреждениях культуры.

Охрана природы и ЧС как сферы реализации волонтерской деятельности. Примеры российских успешных практик, роли и функции волонтеров в сфере охраны природы и ЧС.

Основные характеристики спортивного и событийного волонтерства. Роли и функции волонтеров в области спортивного и событийного добровольчества. Особенности волонтерского менеджмента в спортивном и событийном добровольчестве.

Основные характеристики социального и медицинского волонтерства. Роли и функции социальных и медицинских волонтеров. Особенности работы волонтеров в медицинских учреждениях. Особенности менеджмента в сфере социального волонтерства.

Тема 5. Организация добровольческой (волонтерской) деятельности в регионах

Актуальность оценки волонтерского труда. Массивы данных государственной статистики о численности добровольцев. Стоимостная оценка добровольческой деятельности для оценки вклада волонтеров в ВВП / ВРП. Результаты апробации методики оценки вклада волонтеров в ВВП в некоторых зарубежных странах.

Тема 6. Социально ориентированные НКО в структуре российского гражданского общества.

Понятие некоммерческой организации. Разнообразие организаций российского третьего сектора. Социально ориентированные НКО: понятие, виды и их трудовые ресурсы. Социально ориентированные НКО как адресаты мер государственной поддержки.

Тема 7. Взаимодействие волонтеров и социально ориентированных НКО.

Этапы формирования эффективного взаимодействия. Форматы межсекторного взаимодействия. Персонализированная модель формирования деловых отношений в социальной сфере. Матрица ключевых участников межсекторного взаимодействия. Внутренние и внешние коммуникации. Магистральные направления в межсекторном взаимодействии: государство, бизнес, общество, человек. Этапы формирования проектов межсекторного партнерства. Организационная и разрешительная документация для реализации проектов межсекторного типа.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Понятие и история развития добровольческой (волонтерской) деятельности в России	Устный опрос, тестирование
Нормативно-правовые основы организации добровольческой (волонтерской) деятельности в РФ	Устный опрос, тестирование
Государственная политика в сфере развития добровольческой (волонтерской) деятельности в РФ	Устный опрос, тестирование
Оценка эффективности добровольческой (волонтерской) деятельности в различных сферах	Устный опрос, кейс-задание
Организация добровольческой (волонтерской) деятельности в регионах	Устный опрос, тестирование
Социально ориентированные НКО в структуре российского гражданского общества	Устный опрос, тестирование
Взаимодействие волонтеров и социально ориентированных НКО	Устный опрос, кейс-задание

Зачет проводится с применением следующих методов (средств): метод устного ответа и собеседования по вопросам к экзамену, метод устного решения ситуационных задач, с последующим собеседованием по результатам решения.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые вопросы для проведения опроса (темы 1, 2, 6):

1. Что такое волонтерство?
2. Чем это понятие отличается от добровольческой деятельности?
3. Какие основные нормативные и подзаконные правовые акты регулируют организацию добровольческой деятельности в России?
4. Когда в России появилась впервые добровольческая деятельность?
5. Что такое «социально-ориентированная организация» (СО НКО)?
6. С какой целью создаются СО НКО?
7. Каковы направления взаимодействия волонтеров и СО НКО?

Типовые задания по теме 2.

1. Проанализируйте Концепцию развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. N 2950-р) и выявите, какова цель и задачи данного документа и ожидаемые результаты реализации государственной политики в данной сфере.

2. Проанализируйте Федеральный проект "Социальная активность" Национального проекта "Образование" и выявите, какова цель и задачи данного документа, что входит в перечень мероприятий и ожидаемые результаты реализации государственной политики в данной сфере.

Найдите статистическую отчетную информацию о реализации данного федерального проекта за 2019-2021 годы и оцените ее эффективность.

Критерии оценивания устных ответов в рамках текущего контроля

Критерии	Баллы
Ответ дан полностью, ответ верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, актов высших судов и иной необходимой судебной практики, обучающийся точно использует юридическую терминологию, ответ изложен последовательно, ответ развёрнутый, аргументированный, сформированы умения квалифицированно толковать нормативные правовые акты и давать юридические заключения.	1
Ответ дан полностью, ответ верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, актов высших судов и иной необходимой судебной практики, обучающийся точно использует юридическую терминологию, но ответ изложен непоследовательно, ответ односложный, неаргументированный, сформированы умения квалифицированно толковать нормативные правовые акты и давать юридические заключения.	0,75

Ответ дан полностью, ответ верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, обучающийся точно использует юридическую терминологию, но ответ изложен непоследовательно, ответ односложный, неаргументированный, не использованы акты высших судов и иная необходимая судебная практика, умения квалифицированно толковать нормативные правовые акты и давать юридические заключения не достаточно сформированы.	0,5
Ответ дан не полностью либо ответ частично верный, ответ дан с использованием действующих нормативных правовых актов, но изложен непоследовательно, ответ односложный, неаргументированный, не использованы акты высших судов и иная необходимая судебная практика; обучающийся испытывает трудности с толкованием нормативных правовых актов и дачей юридических заключений.	0,25
Ответ неверный либо ответ отсутствует, либо дан с использованием недействующих нормативных правовых актов, обучающийся не умеет толковать нормативные правовые акты и давать юридические заключения.	0

Критерии оценивания решения ситуационных задач и кейс-заданий в рамках текущего контроля

Критерии	**Баллы**
Ответ дан верный и полный, обоснование ответа, развернутое с использованием законодательных актов и судебной практики. Продемонстрировано хорошее знание базовой терминологии, умение оперировать теоретическими понятиями. Продемонстрировано знание доктринальных источников – монографий, статей. Все положения хорошо обоснованы.	1
Ответ дан верный и полный, обоснование ответа со ссылкой на нормы закона. Присутствует логика изложения, однако имеются небольшие неточности и погрешности в обосновании своих выводов	0,5
Ответ дан верный / неверный, обоснование не соответствует выводу. Не использованы источники правового регулирования рассматриваемых отношений.	0

Критерии оценивания решения тестовых заданий в рамках текущего контроля

Критерии	**Баллы**
Выполнены тестовые задания творческого уровня в полном объеме (выбраны правильные ответы)	**1**
Выполнены тестовые задания среднего уровня в полном объеме (выбраны правильные ответы)	**0,5**
Выполнены тестовые задания легкого уровня в полном объеме (выбраны правильные ответы)	**0,25**

Оценка за работу на практическом занятии строится на основании *Регламента «О текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» Института права и национальной безопасности, утвержденного 28.01.2020 Решением Ученного Совета Института права и национальной безопасности РАНХиГС.* Максимальное количество баллов за работу на практических занятиях – 36 баллов: оценка за ответы на тесты до 12

баллов; оценка за устные ответы на вопросы к семинарскому занятию до 12 баллов; разбор конкретных правовых ситуаций (ситуационных задач) – до 12 баллов).

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	**Наименование компетенции**	**Код компонента и(или) этапа компетенции**	**Наименование компонента и(или) этапа компетенции**
УК ОС-5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК ОС-5.1	способность понимать разнообразие общества и проявлять толерантность к представителям разных групп

Компонент компетенции	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**
УК ОС-5.1	Использование информации о межкультурном разнообразии общества в определении психологических механизмов толерантного поведения	результативность
	Выбор соответствующей кодексу профессиональной деятельности стратегии взаимодействия в общении	релевантность
	Применение базовых дефектологических знаний в определении психофизических особенностей лиц с психическими и (или) физическими недостатками и их учет в осуществлении профессиональной деятельности	оптимальность

Рекомендуемые оценочные материалы промежуточной аттестации
Типовые вопросы к зачету по дисциплине

1. Понятие и история развития добровольческой (волонтерской) деятельности в России
2. Нормативно-правовые основы организации добровольческой (волонтерской) деятельности в РФ
3. Государственная политика в сфере развития добровольческой (волонтерской) деятельности в РФ
4. Оценка эффективности добровольческой (волонтерской) деятельности в различных сферах
5. Организация добровольческой (волонтерской) деятельности в регионах
6. Социально ориентированные НКО в структуре российского гражданского общества

7. Взаимодействие волонтеров и социально ориентированных НКО

Шкала оценивания

Знания, умения и навыки обучающегося на зачете оцениваются как «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» с возможностью последующего конвертирования в систему ESTC и БРС. Итоговая оценка по дисциплине является суммой баллов результатов текущего контроля и промежуточных аттестаций.

Итоговая оценка по дисциплине:

Итоговая оценка по дисциплине:

№ п/п	Вид отчетности	Баллы	Оценка ECTS/балл
Текущий контроль:			
1	Работа на практических занятиях:	12 / 36	
2	Опрос	0,25 -1	3/12
3	Ситуационные задачи	0,5-1	6/12
4	Тестовые задания	0,25-1	3/12
Промежуточная аттестация (экзамен):			
	Зачет		до 64
1	Ответ на теоретический вопрос	от 20 до 32	от 20 до 32
2	Решение и ответ на ситуационную задачу	от 20 до 32	от 20 до 32
ИТОГО:			

Конвертирование итоговой оценки по дисциплине в систему ESTC и БРС:

Оценка	**Критерий оценивания**	**Результаты обучения**
A (Excellent), – «отлично» (60-64 баллов)	**Полнота:** – соблюдение всех необходимых и достаточных требований для осуществления деятельности в сфере вещного права; **Управляемость:** – учет всей характеристики социальной и правовой среды, позволяющей действовать в сфере вещного права; **Релевантность:** **-** применяет все необходимые правовые средства и способы в сфере вещного права	**ПКс ОС-1.1.** **на уровне знаний*:*** - систему нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность вещного права **на уровне умений:** - профессионально толковать нормы вещного права **на уровне навыков:** - способен участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов в сфере вещного права
C (Good) — «хорошо» от 40 до	**Полнота:**	

49 баллов	- соблюдение основных требований для осуществления деятельности в сфере вещного права; **Управляемость:** - учет основной характеристики социальной и правовой среды, позволяющей действовать в сфере вещного права; **Релевантность:** - применяет основные правовые средства и способы в сфере вещного права.	
E (Sufficient) — «удовлетворительно» от 20 до 29 баллов	**Полнота:** - не соблюдение большинства требований для осуществления деятельности в сфере вещного права; **Управляемость:** - учет не полной и недостаточной характеристики социальной и правовой среды, позволяющей действовать в сфере вещного права; **Релевантность:** - применяет не все правовые средства и способы в сфере вещного права.	
FX (Fail), F (Fail) – «не удовлетворительно» - от 0 до 19 баллов	**Полнота:** - не соблюдает все необходимые и достаточные требования для осуществления деятельности в области вещного права;**Управляемость:** - не учитывает всей характеристики социальной и правовой среды, позволяющей действовать в сфере вещного права; **Релевантность:** - не применяет правовые средства и способы в сфере вещного права.	

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Практические занятия

При подготовке к опросу на каждый теоретический вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений изученных материалов, что будет способствовать более глубокому, полному, логически последовательному и выдержанному ответу студента. Спорные в юридической литературе теоретические вопросы, на которые необходимо обратить особое внимание при подготовке к семинару, указываются преподавателем в процессе определения домашнего задания.

Основная задача практических занятий – научить студентов понимать смысл закона, правильного его толкования и применения к конкретным жизненным ситуациями. Это достигается путем решения студентами практических задач, большинство которых имеют в своей *основе конкретные судебные арбитражные дела*, выполнение заданий, связанных с подготовкой студентами различных юридических документов, *обобщения судебной практики* и т.п.

При подготовке к занятиям студенты *должны изучить материалы лекции, рекомендованную специальную литературу и относящиеся к данному занятию нормативные акты и материалы практики.* Лишь после этого можно приступить к составлению докладов (сообщений), написанию рефератов, решению задач и выполнению заданий. При этом задания, задачи и другие виды работ должны выполняться письменно в отдельной тетрадке в соответствии со сформулированными в них указаниями.

Подготовка к зачету

К экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса ознакомьтесь со следующей учебно-методической документацией: рабочей программой дисциплины; перечнем компетенций, которыми студент должен овладеть; тематическими планами лекций, семинарских занятий; контрольными мероприятиями; учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

Методические материалы по дисциплине ФДТ.01 Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально-ориентированными НКО размещены на дистанционно-образовательной платформе филиала.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература

1. Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО: учебник / А.П. Метелев, Ю.С. Белановский, Н.И. Горлова и др.; отв. ред. И. В. Мерсиянова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики».— М.: НИУ ВШЭ, 2022. — 456 с.

2. Основы организации и управления добровольческой деятельностью: учебник для студентов вузов / под. общ. ред. О.А. Аникеевой, А.П. Рудницкой, О.В. Решетникова. – М.: Издательство РГСУ, 2019. – 245 с.

3. Событийное волонтерство: учебник для вузов / М. А. Мазниченко [и др.]; под общ. ред. М. А. Мазниченко. — М.: Юрайт, 2021. — 155 с. // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/467777.

4. Федосова И., Кибальник А. Волонтёрское движение в молодёжной среде: учимся преодолевать проблемы. - LAP Lambert Academic Publishing, 2012 . – 168 с.

6.2. Дополнительная литература.

1. Четошникова Е. Самоосуществление через добровольчество: ценностно-смысловой аспект. - LAP Lambert Academic Publishing, 2012. – 84 с.

2. Молькова А. С. Волонтерское движение как форма проявления социальной активности молодежи // Социально-психологические, управленческие и маркетинговые направления развития цифровой экономики: сб. материалов междунар. науч.-практ. конф. по проблемам социальной психологии, управления персоналом, менеджмента и маркетинга. – Реутов, 2018. – Ч. 1. – С. 114-122.

3. Амирова Р. И. Волонтерство как инновационная практика в России // Научная мысль XXI века: результаты фундаментальных и прикладных исследований : материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Самара, 2017. – С. 80-81.

4. Артемкина О. В. Об опыте привлечения волонтеров к работе с несовершеннолетними правонарушителями в комплексном центре социального обслуживания населения / О. В. Артемкина, Л. М. Корчагина, И. С. Токарева // Социальное обслуживание. – 2017. – № 7. – С. 86-91.

5. Бабина Т. В. Методы оценки социальной и экономической эффективности добровольческой деятельности // Проблемы эффективного использования научного потенциала общества: сб. ст. по итогам Междунар. науч.-практ. конф. – Уфа, 2018. – Ч. 3. – С. 43-45.

6. Бабина Т. В. Оценка социальной и экономической эффективности добровольческой деятельности на уровне организации // Проблемы эффективного использования научного потенциала общества : сб. ст. по итогам Междунар. науч.-практ. конф. – Уфа, 2018. – Ч. 3. – С. 45-47.

7. Беседина Е. В. Волонтерская деятельность против наркомании // Среднее профессиональное образование. – 2017. – № 5. – С. 12-14.

8. Бурченко Т. В. Экологическое волонтерство на благо общества и развития личности обучающегося // Современные подходы к организации образовательного процесса в условиях стандартизации образования : сб. науч. ст. и материалов IV Междунар. науч.-практ. конф. – Архангельск, 2017. – Ч. 2. – С. 181-184.

9. Волонтерское движение в гражданско-патриотическом воспитании студенческой молодежи / Л. И. Батюк [и др.] // Теория и практика физической культуры. – 2017. – № 9. – С. 97-98.

10. Глебова Л. Н. Волонтерство как форма социального партнерства в малых городах России // Теория и практика психолого-социальной работы в современном обществе: материалы V Междунар. заоч. науч.-практ. конф. – Арзамас, 2017. – С. 150-152.

11. Горлова Н. И. Исторический обзор деятельности волонтерских и общественных объединений в области природоохранной деятельности / Н. И. Горлова, Е. В. Красавина // EUROPEAN RESEARCH : сб. ст. XIII Междунар. науч.-практ. конф. – Пенза, 2017. – Ч. 1. – С. 185-190.

12. Горлова Н. И. Организация волонтерского движения на базе высших учебных заведений России: тенденции и приоритеты развития // Вестник Московского государственного областного университета. Сер.: История и политические науки. – 2017. – № 4. – С. 124-131. [Электронный ресурс]. – URL: http://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-volonterskogodvizheniya-na-baze-vysshih-uchebnyh-zavedeniy-rossii-tendentsii-i-prioritetyrazvitiya

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО: учебник / А.П. Метелев, Ю.С. Белановский, Н.И. Горлова и др.; отв. ред. И. В. Мерсиянова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики».— М.: НИУ ВШЭ, 2022. — 456 с.

2. Основы организации и управдления добровольческой деятельностью: учебник для студентов вузов / под. Общ. Ред. О.А. Аникеевой, А.П. Рудницкой, О.В. Решетникова. – М.: Издательство РГСУ, 2019. – 245 с.

3. Событийное волонтерство: учебник для вузов / М. А. Мазниченко [и др.]; под общ. ред. М. А. Мазниченко. — М.: Юрайт, 2021. — 155 с. // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/467777.

4. Федосова И., Кибальник А. Волонтёрское движение в молодёжной среде: учимся преодолевать проблемы. - LAP Lambert Academic Publishing, 2012 . – 168 с

5. Титова И.В., Шатунова Е.М., Пашова О.С., Жукова Л.А., Будыльникова Н.Н., Ждановская О.Н. Дорогою добра: методическое пособие по развитию добровольческого движения. - 2-е изд., перераб. И доп. - Вологда, 2011 - 75 с.

6. Адашова Т. А. Волонтерство как способ популяризации экологической культуры и туризма: проблемы и перспективы развития / Адашова Т. А., Косарева Н. В. // Биоразнообразие и антропогенная трансформация природных экосистем : материалы Всерос. науч.-практ. конф., посвященной памяти А. И. Золотухина и Году экологии. – Саратов, 2017. – С. 7-12.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Всеобщая декларация прав человека (1948 г.);
2. Конвенция о правах ребёнка (1989 г.);
3. Рекомендации о поддержке добровольчества (резолюция 56/38, принятая Генеральной Ассамблеей ООН, 2002 г.);
4. Всеобщая декларация добровольчества (2001 г.).
5. Конституция Российской Федерации (ст. 13, 19, 30);
6. Гражданский кодекс Российской Федерации (§ 6, 7 гл. 4);
7. Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтёрстве)»
8. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
9. Федеральный закон от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодёжных и детских общественных объединений»
10. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»
11. Федеральный закон от 5 апреля 2010 г. № 40-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской
12. Федерации по вопросу поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций»
13. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
14. Федеральный проект "Социальная активность" Национального проекта "Образование" (утвержден Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 г.)
15. Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950-р).
16. Основы государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утверждены распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. № 2403-р).

6.5. Интернет-ресурсы

Методические рекомендации по развитию добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи в субъектах Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: http://ddm.samregion.ru/about/volunteer/682/.

Национальный проект «Образование». https://edu.gov.ru/national-project/projects/soc_activity/

Некоторые волонтерские организации России (официальные сайты):
www.club-volonterov.ru
добровольцыроссии.рф
baikalproject.com
мывместе.рф

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

.

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ФТД.02 Лингвострановедение (английский)
код и наименование РПД

38.03.02 Менедмжент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Москва, Челябинск, 2024 г.

Автор-составитель:

Старший преподаватель кафедры
лингвистики и профессиональной
коммуникации
Челябинского филиала РАНХиГС Яшина О.С.

Заведующая кафедрой
экономики и менеджмента,
канд. соц. наук, Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Лингвострановедение (английский)»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ по направлению подготовки высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Лингвострановедение (английский)»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 4
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 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 Лингвострановедение (Английский язык) обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование освоения компетенции
УК ОС-5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этими и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК ОС-5.2	способность понимать разнообразие общества и проявлять толерантность к представителям разных групп

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-5.2	на уровне знаний: - правил и основных составляющих устного и письменного делового этикета в интернациональном обществе; на уровне умений: - выбор необходимых этикетных форм в соответствии с устной и письменной ситуацией делового общения в интернациональном коллективе; на уровне навыков: - навык устного монологического высказывания; - навык диалогического высказывания уровня.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Дисциплина «Лингвострановедение» составляет 1 ЗЕТ, т.е. 36 академических часов (27 астрономических часов).

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

Очная форма обучения: лекции – 16 ак.ч., самостоятельная работа – 20 ак.ч.,

Очно-заочная форма обучения (срок получения образования: 4 г 6 м): лекции -4 ак.ч.; практические занятия – 4 ак.ч., самостоятельная работа – 28 ак.ч.

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

Очная форма обучения: лекции – 12 ас.ч., самостоятельная работа – 15 ас.ч.,

Очно-заочная форма обучения (срок получения образования: 4 г 6 м): лекции - 3 ас.ч.; практические занятия – 3 ас.ч., самостоятельная работа – 21 ас.ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО
ФТД.02 – Лингвострановедение (Английский язык), 1 курс, 2 семестр
Форма (ы) итоговой аттестации в соответствии с учебным планом: зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

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	КОНС	КОНТР	КСР		
2 семестр										
Тема 1	Краткий обзор истории стран изучаемого языка		6						8	О, Т, СР
Тема 2	Культурологические особенности стран изучаемого языка в сравнении с Россией		6						8	О, Т, СР
Тема 3	Персоналии стран изучаемого языка		4						4	О, Т, СР
Итоговая аттестация										Зач
Всего			16						20	
Итого по дисциплине:		**36**	**16**						**20**	

Очно-заочная форма обучения(4 г. 6м.)

№ 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	КОНС	КОНТР	КСР		
2 семестр										
Тема 1	Краткий обзор истории стран изучаемого языка		2		2				10	О, Т, СР
Тема 2	Культурологические особенности стран изучаемого языка в сравнении с Россией		1		1				10	О, Т, СР
Тема 3	Персоналии стран изучаемого языка		1		1				8	О, Т, СР
Итоговая аттестация										Зач
Всего			4		4				28	

Итого по дисциплине:	**36**	**4**		**4**				**28**	

Примечание:
*** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости опрос (О), тестирование (Т), практическое задание (ПЗ), самостоятельная работа (СР).*
**** - разработчик указывает необходимые формы промежуточной аттестации: зачет с оценкой (ЗаО).*

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, 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.02 – Лингвострановедение (Английский язык) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости (из таблицы выше)
Тема 1. Краткий обзор истории стран изучаемого языка	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 2. Культурологические особенности стран изучаемого языка	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 3. Персоналии стран изучаемого языка.	Опрос, тестирование, самостоятельная работа

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

1. Типовые задания для тестирования

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.

2. Типовое задание для самостоятельной работы в формате презентации по истории Великобритании представлено на электронном носителе и на сайте:

https://www.youtube.com/watch?v=oXA68nc2gmM
https://www.youtube.com/watch?v=5B0ITm3z_GA

3. Типовое задание для самостоятельной работы в виде доклада (защита рефератов). 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.

4. Типовые задания для опроса

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)

5. Типовые задания для опроса по персоналиям стран изучаемого языка

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?

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование освоения компетенции
УК ОС-5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этими и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК ОС-5.2	способность понимать разнообразие общества и проявлять толерантность к представителям разных групп

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
способность понимать разнообразие общества и проявлять толерантность к представителям разных групп	Демонстрирует знание психофизических особенностей развития лиц с психическими и (или) физическими недостатками для выстраивания своего поведения в социальной и профессиональной сфере	на уровне знаний: - знает правила и основные составляющие устного и письменного делового этикета в интернациональном обществе на высоком уровне; на уровне умений: - свободно выбирает необходимые этикетные формы в соответствии с устной и письменной ситуацией делового общения в интернациональном коллективе; на уровне навыков: - способен свободно строить устные монологические и диалогические высказывания.

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)

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

Тема 3 Персоналии стран изучаемого языка.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Вклад известных представителей культуры и искусства в прошлое, настоящее и будущее стран(ы).

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.1. Основная литература

1. Ступникова, Л. В. Английский язык в международном бизнесе. English in international business activities : учебное пособие для вузов / Л. В. Ступникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11015-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/456438

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. 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. 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».**

2. 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, 2014.- 103 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/29655 . - **ЭБС «IPRbooks».**

6.3.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.

6.4. Интернет-ресурсы.

1. http://www.bbc.co.uk/learningenglish/

2. https://deepenglish.com/

3. https://listenaminute.com/

4. https://breakingnewsenglish.com/

5. Miller, Edwin L. “Personnel/Human Resources.” The Academy of Management Review, vol. 1, no. 2, 1976, pp. 134–135. JSTOR, www.jstor.org/stable/257499

6. Loeffler, Pauline. “The Art of Communication.” Improving College and University Teaching, vol. 25, no. 1, 1977, pp. 29–30. JSTOR, www.jstor.org/stable/27565048

7. Alesina, Alberto, and Paola Giuliano. “Culture and Institutions.” Journal of Economic Literature, vol. 53, no. 4, 2015, pp. 898–944., www.jstor.org/stable/43927694

6.5.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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. www.biblio-online.ru –Электронно-библиотечная система [ЭБС] Юрайт;
2. http://www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Iprbooks»
3. https://e.lanbook.com - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Лань».
4. http://elibrary.ru/ - Научная электронная библиотекаElibrary.ru.
5. https://new.znanium.com Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Znanium.com».
6. https://dlib.eastview.com – Информационный сервис «EastView».
7. https://www.jstor.org- Jstor. Полные тексты научных журналов и книг зарубежных издательств.
8. https://elibrary.worldbank.org - Электронная библиотека Всемирного Банка.
9. https://link.springer.com - Полнотекстовые политематические базы академических журналов и книг издательства Springer.
10. https://ebookcentral.proquest.com - Ebook Central. Полные тексты книг зарубежных научных издательств.
11. https://www.oxfordhandbooks.com - Доступ к полным текстам справочников Handbooks издательства Oxford по предметным областям: экономика и финансы, право, бизнес и управление.
12. https://journals.sagepub.com - Полнотекстовая база научных журналов академического издательства Sage.
13. Справочно-правовая система «Консультант».
14. Электронный периодический справочник «Гарант».

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ФТД.02 Лингвострановедение (немецкий язык)
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Москва - Челябинск, 2024 г.

Автор-составитель:

Заведующая кафедрой лингвистики
и профессиональной коммуникации,
к.п.н., доцент Шаронова В.Б.

Заведующая кафедрой
экономики и менеджмента,
канд. соц. наук, Терещук Е.А.

Рабочая программа дисциплины «***Лингвострановедение (немецкий)»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ по направлению подготовки высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от «27» сентября 2023 г.

Рабочая программа дисциплины «***Лингвострановедение (немецкий)»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «26» апреля 2024 г. № 9.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 4
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 17
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 18
6.4.Нормативные правовые документы 18
6.5. Интернет-ресурсы. 18
6.6.Иные источники 19
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 19

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

1.1 Дисциплина Лингвострановедение (немецкий язык) обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование освоения компетенции
УК ОС-5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этими и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК ОС-5.2	способность понимать разнообразие общества и проявлять толерантность к представителям разных групп

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-5.2	на уровне знаний: - правил и основных составляющих устного и письменного делового этикета в интернациональном обществе; на уровне умений: - выбор необходимых этикетных форм в соответствии с устной и письменной ситуацией делового общения в интернациональном коллективе; на уровне навыков: - навык устного монологического высказывания; - навык диалогического высказывания уровня.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Дисциплина «Лингвострановедение (немецкий язык)» составляет 1 ЗЕТ, т.е. 36 академических часов (27 астрономических часов).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по

видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

Очная форма обучения: лекции – 16 ак.ч., самостоятельная работа – 20 ак.ч.,

Очно-заочная форма обучения (срок получения образования: 4 г 6 м): лекции -4 ак.ч.; практические занятия – 4 ак.ч., самостоятельная работа – 28 ак.ч.

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

Очная форма обучения: лекции – 12 ас.ч., самостоятельная работа – 15 ас.ч.,

Очно-заочная форма обучения (срок получения образования: 4 г 6 м): лекции - 3 ас.ч.; практические занятия – 3 ас.ч., самостоятельная работа – 21 ас.ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО
ФТД.02 – Лингвострановедение (немецкий язык), 1 курс, 2 семестр
Форма (ы) итоговой аттестации в соответствии с учебным планом: зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

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	КОНС	КОНТР	КСР		
2 семестр										
Тема 1	Краткий обзор истории стран изучаемого языка		6						8	О, Т, СР
Тема 2	Культурологические особенности стран изучаемого языка в сравнении с Россией		6						8	О, Т, СР
Тема 3	Персоналии стран изучаемого языка		4						4	О, Т, СР
Итоговая аттестация										Зач
Всего			16						20	
Итого по дисциплине:		**36**	**16**						**20**	

Очно-заочная форма обучения(4 г. 6м.)

№ 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	КОНС	КОНТР	КСР		
2 семестр										
Тема 1	Краткий обзор истории стран изучаемого языка		2		2				10	О, Т, СР
Тема 2	Культурологические особенности стран изучаемого языка в сравнении с Россией		1		1				10	О, Т, СР
Тема 3	Персоналии стран изучаемого языка		1		1				8	О, Т, СР
Итоговая аттестация										Зач
Всего			4		4				28	

Итого по дисциплине:	**36**	**4**		**4**				**28**	

Примечание:
*** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости опрос (О), тестирование (Т), практическое задание (ПЗ), самостоятельная работа (СР).*
**** - разработчик указывает необходимые формы промежуточной аттестации: зачет с оценкой (ЗаО).*

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.02 – Лингвострановедение (Английский язык) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости (из таблицы выше)
Тема 1. Краткий обзор истории стран изучаемого языка	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 2. Культурологические особенности стран изучаемого языка	Опрос, тестирование, самостоятельная работа
Тема 3. Персоналии стран изучаемого языка.	Опрос, тестирование, самостоятельная работа

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме: зачета.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы

1. Типовые задания для тестирования

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.

2. Типовое задание для самостоятельной работы в формате презентации по истории Германии представлено на электронном носителе и на сайте:

https://www.youtube.com/watch?v=2KAmqiTpa8Y&list=PL036084635A09DB06
https://www.youtube.com/watch?v=rtK2Oq8x62I

3. Типовое задание для самостоятельной работы в виде доклада (защита рефератов). 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.

4. Типовые задания для опроса:

a)

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

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

б)
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.

5. Типовые задания для опроса по персоналиям стран изучаемого языка

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

Предлагаемые персоналии:

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование освоения компетенции
УК ОС-5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этими и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК ОС-5.2	способность понимать разнообразие общества и проявлять толерантность к представителям разных групп

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
способность понимать разнообразие общества и проявлять толерантность к представителям разных групп	Демонстрирует знание психофизических особенностей развития лиц с психическими и (или) физическими недостатками для выстраивания своего поведения в социальной и профессиональной сфере	на уровне знаний: - знает правила и основные составляющие устного и письменного делового этикета в интернациональном обществе на высоком уровне; на уровне умений: - свободно выбирает необходимые этикетные формы в соответствии с устной и письменной ситуацией делового общения в интернациональном коллективе; на уровне навыков: - способен свободно строить устные монологические и диалогические высказывания.

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)

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

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

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. Лисак, С. В. История и культура стран первого изучаемого языка (немецкий язык) : учебное пособие (практикум) / С. В. Лисак. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2018. — 269 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/92552.html

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».

3. Савицкайте, Е. Р. Немецкий язык: контрольные работы и практические занятия : учебно-методическое пособие / Е. Р. Савицкайте, А. А. Макарова, Е. О. Ковыршина. — Воронеж : Воронежский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. — 144 с. — ISBN 978-5-7731-0828-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/100448.html

6.2. Дополнительная литература

1. Павлов, Н. В. Россия и Германия. Несостоявшийся альянс (история с продолжением) : научное издание / Н. В. Павлов. — Москва : Аспект Пресс, 2017. — 559 с. — ISBN 978-5-7567-0854-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/80705.html

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), 2011. - 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), 2012. - 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", 2011 .- 202 с.

3.Социум и власть: научный журнал. - Челябинск: Челябинский филиал РАНХиГС, 2011-2017

4.Volker E. Wirtschafts-Kommunikation Deutsch. - Berlin: Langenscheidt, 2011. - 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-1/nationalsozialismus.html?type=1

http://www.medienwerkstatt-online.de/lws_wissen/vorlagen/showcard.php?id=6188

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. www.biblio-online.ru –Электронно-библиотечная система [ЭБС] Юрайт;
2. http://www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Iprbooks»
3. https://e.lanbook.com - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Лань».
4. http://elibrary.ru/ - Научная электронная библиотекаElibrary.ru.
5. https://new.znanium.com Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Znanium.com».
6. https://dlib.eastview.com – Информационный сервис «EastView».
7. https://www.jstor.org- Jstor. Полные тексты научных журналов и книг зарубежных издательств.
8. https://elibrary.worldbank.org - Электронная библиотека Всемирного Банка.
9. https://link.springer.com - Полнотекстовые политематические базы академических журналов и книг издательства Springer.
10. https://ebookcentral.proquest.com - Ebook Central. Полные тексты книг зарубежных научных издательств.
11. https://www.oxfordhandbooks.com - Доступ к полным текстам справочников Handbooks издательства Oxford по предметным областям: экономика и финансы, право, бизнес и управление.
12. https://journals.sagepub.com - Полнотекстовая база научных журналов академического издательства Sage.
13. Справочно-правовая система «Консультант».
14. Электронный периодический справочник «Гарант».

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

ЧЕЛЯБИНСКИЙ ФИЛИАЛ

УТВЕРЖДЕНО
Директор Челябинского филиала
РАНХиГС
Алдошенко Е.В.

_____

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Управление персоналом организации
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ
компетентностного типа

К.М.01 Обучение служением
код и наименование РПД

38.03.02 Менеджмент
код, наименование направления подготовки/специальности

очная и очно-заочная формы обучения
формы обучения

Год набора - 2024

Челябинск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.с.н., доцент Е.А. Терещук

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента
Челябинского филиала РАНХиГС,
к.с.н., доцент Е.А. Терещук

Рабочая программа комплексного модуля ***«Обучение служением»*** разработана в соответствии с Рекомендациями и требованиями по разработке образовательных программ по направлению подготовки высшего образования, утвержденными решением УМС Академии по менеджменту от 27 сентября 2023 года.

Рабочая программа комплексного модуля ***«Обучение служением»*** рассмотрена и одобрена на заседании кафедры экономики и менеджмента.
Протокол от «28» августа 2024 г. № 1.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по модулю, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы……4

2.Объем и место модуля в структуре ОП ВО……...**Ошибка! Закладка не определена.**

3.Содержание и структура модуля……6

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……...**Ошибка! Закладка не определена.**

5. Методические материалы по освоению модуля…….**Ошибка! Закладка не определена.**

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет…….**Ошибка! Закладка не определена.**

6.1.Основная литература……...**Ошибка! Закладка не определена.**

6.2.Дополнительная литература……...**Ошибка! Закладка не определена.**

6.3.Нормативные правовые документы и иная правовая информация……....**Ошибка! Закладка не определена.**

6.4.Интернет-ресурсы ……...**Ошибка! Закладка не определена.**

6.5. Иные источники…….**Ошибка! Закладка не определена.**

7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы…….**Ошибка! Закладка не определена.**

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

1.1. Модуль **К.М.01 Обучение служением** обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции
УК ОС - 2	способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений

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

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компетенции	Результаты обучения
	УК ОС - 2	на уровне знаний: • знает основы разработки, планирования и реализации проектов; • способы совершенствования собственной проектной деятельности и профессионального развития; • методики самооценки, самоконтроля и саморазвития; • знает типы проектов
		на уровне умений: • умеет подвергать критическому анализу проделанную работу; • оценивать свои профессиональные качества, особенности характера, определять направления личностного роста, прогнозировать развитие в профессиональной деятельности, используя методы самодиагностики и цифровые средства; • решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной общественной деятельности; • осуществлять рефлексию на каждом этапе проектной деятельности • умеет определять тип проекта для участия в них в соответствии со своими интересами

		на уровне навыков: • владеет технологиями и навыками планирования и управления своей деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля • владеет навыком участия в реализации проекта

1.3.Последовательность освоения компонентов компетенции в структуре модуля

Наименование блока в структуре модуля	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
Блок теоретического обучения		
К.М.01.01 Обучение служением	УК ОС – 2.4.	– способность совершенствовать собственную проектную деятельность и профессиональное развитие
Блок практической подготовки		
К.М.01.02 (П) Обучением служением. Производственная практика	УК ОС – 2.4.	– способность разрабатывать собственный проект, с учетом действующих правовых норм и с обоснованием ресурсов и ограничений при его разработке и реализации

Общий объем модуля – 3 з.е., *108 академических часа, 81 астрономических часа.*

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

✓ очная форма обучения – 52 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 4 часов
– практические занятия – 48 часов;
Самостоятельная работа – 52 часа.
✓ очно - заочная форма обучения - 22 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 4
– практические занятия – 18 часов.
Самостоятельная работа – 82 часов.

Место модуля в структуре образовательной программы.

К.М.01 Обучение служением

К.М.01.01 Обучением служением; очная форма – 3 курс, 6 семестр; очно-заочная форма – 3 курс, 5-6 семестр;

Дисциплина «Обучение служением» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)»;

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет по модулю.

К.М.01.02 (П) Обучением служением. Производственная (технологическая (проектно-технологическая) практика); очная форма – 3 курс, 6 семестр; очно-заочная форма – 3 курс, 6 семестр;

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет по модулю.

3.Содержание и структура модуля

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ		
Блок теоретического обучения К.М.01.01 Обучение служением							
№ п/п	**Наименование тем и/или разделов**	**Всего**	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**			Самостоятельная работа	**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
			Л/ ДОТ	**ЛР/ ДОТ**	**ПЗ/ ДОТ**		
Тема 1	Введение в социальное проектирование	6	4		2	2	Рефлексия Опрос
Тема 2	Анализ ситуации и постановка проблемы	6			2	2	Рефлексия Самооценка Взаимооценка Оценка наставником
Тема 3	Выработка гипотезы проектного решения и её проверка	6			2	2	Рефлексия Самооценка Взаимооценка Оценка наставником
Тема 4	Разработка и защита паспорта проекта	6			4	2	Защита паспорта проекта Рефлексия Самооценка Взаимооценка Оценка наставником Оценка со стороны сообщества
Тема 5	Реализация общественного проекта	38			14	24	Самооценка Взаимооценка Оценка наставником Оценка со стороны сообщества Рефлексия
Тема 6	Подведение итогов и рефлексия деятельности	10			4	4	Защита результатов реализации проекта Оценка со стороны сообщества Оценка отчета по проекту Рефлексия
Промежуточная аттестация по		**4**		-	-		зачет по модулю

дисциплине						
Всего по дисциплине К.М.01.01 Обучение служением	**72**	4	-	28	**36**	

Блок практической подготовки
К.М.01.02 (П) Обучение служением. Производственная практика

№ п/п	**Наименование тем и/или разделов**	**Всего**	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**			СР	**Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации****
			Л/ ДОТ	**ЛР/ ДОТ**	**ПЗ/ ДОТ**		
Тема 1	Подготовительный этап	2			2	2	Оценка наставником по общественному проекту; Рефлексия
Тема 2	Основной этап	14			14	10	Собеседование с наставников по общественному проекту; Рефлексия
Тема 3	Завершающий этап	4			4	4	Оценка наставником по общественному проекту; Итоговая рефлексия по проекту
Промежуточная аттестация по дисциплине							зачет по модулю
Всего по дисциплине К.М.01.02 (П) Обучение служением. Производственная практика		**36**			**20**	**16**	
Промежуточная аттестация по модулю							зачет по модулю
Всего по модулю К.М.01 Обучение служением		**108**	**4**		**48**	**52**	

Очно-заочная форма обучения

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

Блок теоретической подготовки
К.М.01.01 Обучение служением

№ п/п	**Наименование тем и/или разделов**	**Всего**	**Контактная работа обучающихся с преподавателем**	Самостоятельная	**Форма текущего контроля**

			по видам учебных занятий			работа	успеваемости, промежуточной аттестации
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ		
Тема 1	Введение в социальное проектирование	6	4			4	Рефлексия Опрос
Тема 2	Анализ ситуации и постановка проблемы	6			1	4	Рефлексия Самооценка Взаимооценка Оценка наставником
Тема 3	Выработка гипотезы проектного решения и её проверка	6			1	8	Рефлексия Самооценка Взаимооценка Оценка наставником
Тема 4	Разработка и защита паспорта проекта	6			1	8	Защита паспорта проекта Рефлексия Самооценка Взаимооценка Оценка наставником Оценка со стороны сообщества
Тема 5	Реализация общественного проекта	38			4	24	Самооценка Взаимооценка Оценка наставником Оценка со стороны сообщества Рефлексия
Тема 6	Подведение итогов и рефлексия деятельности	10			1	8	Защита результатов реализации проекта Оценка со стороны сообщества Оценка отчета по проекту Рефлексия
Промежуточная аттестация по дисциплине		**4**		-	-		зачет по модулю
Всего по дисциплине К.М.01.01 Обучение служением		**72**	4	-	8	**56**	

Блок практической подготовки
К.М.01.02 (П) Обучение служением. Производственная практика

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ		
Тема 1	Подготовительный этап	2			1	4	Оценка наставником по общественному проекту; Рефлексия
Тема 2	Основной этап	14			8	16	Собеседование с наставников по общественному проекту; Рефлексия
Тема 3	Завершающий этап	4			1	6	Оценка наставником

							по общественному проекту; Итоговая рефлексия по проекту
Промежуточная аттестация по дисциплине							зачет по модулю
Всего по дисциплине К.М.01.02 (П) Обучение служением. Производственная практика		**36**			**10**	**26**	
Промежуточная аттестация по модулю							зачет по модулю
Всего по модулю К.М.01 Обучение служением		**108**	**4**		**18**	**82**	

Содержание блока теоретической подготовки
К.М.01.01 Обучение служением

1 Введение в социальное проектирование

1. Социально ориентированные НКО и специфика взаимодействия с ними. Значение социально ориентированных некоммерческих организаций (НКО) в решении социальных проблем и улучшении благосостояния общества, достижения социальных целей и улучшения качества жизни различных групп людей. Особенности социально ориентированных НКО: миссия и цели, безвозмездность, зависимость от донорской поддержки, волонтерство и гражданская активность, сотрудничество и партнёрство НКО, использование инноваций и технологий.

2. Социальный проект и особенности социально ориентированного проектирования. Социально ориентированный проект имеет свои особенности, которые отличают его от других типов проектов: решение социальных проблем или улучшение благосостояния определённой группы людей, сообщества или общества в целом; учёт интересов и потребностей различных стейкхолдеров и заинтересованных сторон; сотрудничество с другими НКО, государственными учреждениями, бизнес-сектором и проч.; измерение и оценка социального воздействия; гибкость и адаптивность; коммуникация и информирование общественности.

3. Выявление актуальных социальных проблем и разработка социального проекта – важный процесс, который включает несколько ключевых шагов: исследование социального окружения, определение целей и задач, выявление заинтересованных сторон, разработка стратегии и плана действий, привлечение ресурсов, разработка системы оценки и мониторинга. Разработка социального проекта требует тщательного анализа и планирования. Важно помнить, что каждый проект уникален и требует индивидуального подхода.

4. Ресурсное обеспечение социального проекта включает следующие виды ресурсов: финансовые ресурсы – гранты, спонсорство, пожертвования; человеческие ресурсы – команда проекта, волонтёры, партнёры; материальные ресурсы – оборудование, расходные материалы и инфраструктура; информационные ресурсы – Интернет, соцсети, образовательные организации.

5. Планирование социального проекта: методы реализации, инструменты проектной деятельности и ожидаемые результаты.

• Методы реализации: участие заинтересованных сторон, командная работа, обмен знаниями и опытом.

• Инструменты проектной деятельности: проектный цикл, план проекта и графики работ, матрица ответственности, мониторинг и оценка.

• Ожидаемые результаты: решение или улучшение конкретной социальной проблемы или потребности в сообществе; улучшение качества жизни или благосостояния целевой аудитории; развитие компетенций участников проекта, изменение отношения в обществе к социальным проблемам и запросам.

2 Анализ ситуации и постановка проблемы

Раздел «Анализ ситуации и постановка проблемы» в проекте обучения служением является шагом, который помогает студентам полноценно понять сложившуюся общественную ситуацию и определить главную проблему, с которой они будут работать в рамках проекта. На этом этапе студентам предстоит провести исследование, проанализировать данные и взаимодействовать с заинтересованными сторонами для полного понимания ситуации.

Основные шаги раздела «Анализ ситуации и постановка проблемы» в проекте обучения служением:

1. Изучение контекста. На этом этапе обучающиеся должны понять и оценить широкий контекст, в котором существует проблема, с которой они будут работать. Этот этап подразумевает изучение социальных, экономических, политических, экологических и других аспектов. Обучающиеся могут проводить исследование источников информации, а также посещать территории или организации, связанные с проблемой.

2. Идентификация проблемы. На основе изучения контекста обучающиеся определяют главную проблему, с которой они будут работать в рамках своего проекта. Проблема должна быть ясно сформулирована и связана с интересами или потребностями местного сообщества или определённой группы людей. Это поможет студентам сосредоточить своё исследование и действия на решении конкретной проблемы.

3. Сбор данных и анализ. Обучающиеся собирают необходимые данные, чтобы лучше понять проблему. Они могут использовать разнообразные методы исследования, такие как опросы, интервью, наблюдения или анализ статистических данных. Анализ данных поможет студентам получить более глубокое понимание проблемы, выявить её причины, идентифицировать основные заинтересованные стороны и потенциальные решения.

4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами. Обучающиеся проводят беседы и взаимодействуют с заинтересованными сторонами, такими как представители сообществ, организаций или групп, на которые влияет проблема. Это помогает им получить разные точки зрения, понять потребности и предпочтения заинтересованных сторон.

5. Уточнение проблемы. После анализа и первичного исследования обучающиеся формулируют ключевой вопрос, который будет их направлять в ходе проекта. Итоговая формулировка проблемы должна быть ясной, конкретной и связанной с конкретными субъектами. Это помогает студентам сфокусировать внимание и ориентироваться на поиск решения в ходе своей работы.

Анализ ситуации и постановка проблемы важны для определения направления и разработки стратегии действий в рамках обучения служением. Подробное понимание контекста и основной проблемы помогает студентам сосредоточиться на создании эффективных и релевантных решений в дальнейшем.

3 Выработка гипотезы проектного решения и её проверка

Раздел «Выработка гипотезы проектного решения и её проверка» в проекте обучения служением – это этап, на котором обучающиеся разрабатывают гипотезу или предположение о том, какое решение может быть наиболее эффективным для решения проблемы, поставленной на предыдущем этапе, и затем проверяют своё предположение на практике. Основные шаги раздела «Выработка гипотезы проектного решения и её проверка» в проекте обучения служением:

1. Создание гипотезы. На основе исследования и анализа данных обучающиеся формулируют гипотезу о том, какое решение может быть наиболее подходящим для решения проблемы. Гипотеза должна быть конкретной, измеримой и проверяемой. Она должна включать описание предлагаемого решения и предсказание о том, как это решение может повлиять на проблему.

2. Планирование эксперимента. Здесь обучающиеся разрабатывают план эксперимента, который поможет проверить их гипотезу на практике. Они определяют, какие шаги, ресурсы и

меры понадобятся для реализации плана и получения данных, которые помогут оценить эффективность предполагаемого решения.

3. Реализация и оценка. Приступая к реализации плана эксперимента и тестированию гипотезы на практике, обучающиеся собирают данные, оценивают результаты и проводят анализ эффективности предложенного решения, сравнивают полученные результаты с гипотезами и оценивают, насколько успешным оказалось решение.

4. Анализ и заключение. Обучающиеся анализируют полученные результаты и делают выводы относительно гипотезы и эффективности предложенного решения, анализируют сильные и слабые стороны подхода и обсуждают дальнейшие шаги. При необходимости уточняют гипотезу или возвращаются к этапу её разработки. Этот этап помогает студентам проверить и подтвердить свою гипотезу на практике и оценить, насколько успешно и эффективно они могут справиться с решением проблемы. Этот этап также является

4 Разработка и защита паспорта проекта

Раздел «Разработка и защита паспорта проекта» в проекте обучения служением включает создание документа, который содержит ключевую информацию о проекте, его целях, задачах, ресурсах и планируемых результатах. Процесс разработки паспорта проекта и его последующей защиты является важным шагом для обеспечения ясного понимания проекта как у самой команды, так и у заинтересованных сторон.

Основные шаги раздела «Разработка и защита паспорта проекта» в проекте обучения служением:

1. Определение общих целей. Обучающиеся определяют цели проекта и направления, в которых планируют достичь перемен. Цели проекта должны быть описаны конкретно, ясно, с обоснованием их важности и ценности.

2. Выработка описания проекта. Обучающиеся разрабатывают детальное описание проекта, которое содержит информацию о его сущности, предполагаемых работах и результатах. Здесь должно быть указано, что планируется сделать, как это будет осуществлено и какие ресурсы и инструменты будут использованы.

3. Определение задач и плана работы. Обучающиеся определяют необходимые задачи, которые требуется выполнить в рамках проекта; разрабатывают план работ, который включает этапы, сроки, ответственных лиц, ресурсы и ожидаемые результаты.

4. Оценка необходимых ресурсов. Обучающиеся определяют ресурсы, необходимые для реализации проекта, включая человеческие ресурсы, финансовые средства, оборудование, материалы и др.

5. Защита паспорта проекта. Паспорт проекта требуется защитить с помощью презентации его представителям партнёрской организации, сообщества, заинтересованного в реализации проекта, наставнику проекта и другим заинтересованным сторонам. На защите требуется описать основные аспекты проекта, продемонстрировать содержательную согласованность документа, рассказать о значимости проекта, его потенциальных результатах и о том, как планируется достичь поставленных целей.

Защита паспорта проекта позволяет команде проекта представить свое видение и план действий, получить обратную связь и рекомендации. Защита паспорта проекта также обеспечивает понимание и поддержку со стороны заинтересованных сторон и помогает обеспечить успешное выполнение проекта.

Защищённый проект рекомендуется размещать на платформе ДОБРО.РФ:

1. На сайте выбрать кейс и связаться с партнёрской организацией.

2. На платформе завести проект по решению кейса, для чего необходимо:

— завести аккаунт образовательной организации, если его ещё нет на ДОБРО.РФ, став организатором (dobro.ru/kb/category/16);

— создать проект от имени образовательной организации, проект по решению кейса (dobro.ru/kb/article/41);

— создать мероприятие («Доброе дело»), чтобы зарегистрировать студентов, которые войдут в команду проекта (dobro.ru/kb/ article/25);

— связать мероприятие с проектом (dobro.ru/kb/article/79);

— разослать студентам ссылку на регистрацию на мероприятие «Доброе дело» и одобрить заявки тех, кто попадёт в команду, и после проставить им часы (dobro.ru/kb/article/11).

Также рекомендуется посмотреть отдельный записанный вебинар по работе с платформой – dobro.ru/kb/article/139

5 Реализация общественного проекта

Раздел «Реализация общественного проекта» является ключевым шагом, на котором команда проекта разрабатывает и реализует конкретное решение проблемы, с которой они работают. В этот период обучающиеся используют свои навыки, знания и опыт, полученные в ходе обучения, для достижения поставленных целей проекта и позитивных изменений в обществе.

Основные шаги раздела «Реализация общественного проекта» в проекте «Обучение служением»:

1. Прототипирование. На этапе прототипирования команда создаёт прототип или модель продукта или решения. Прототип может быть физическим, виртуальным или концептуальным, он служит для тестирования функциональности, оценки эргономики и сбора обратной связи. Усовершенствование прототипа происходит на основе полученных результатов, и он служит основой для создания финального продукта.

2. Разработка и реализация. На этой стадии команда приступает к разработке и реализации решения или продукта. Разработка может включать программирование, дизайн, создание материалов или любые другие действия, необходимые для создания конечного продукта. Команда выполняет свои задачи, собирает данные и обеспечивает координацию для качественной реализации решения.

3. Тестирование и улучшение. Созданный продукт или решение подвергаются тестированию. Это позволяет команде проверить функциональность, эффективность и соответствие гипотезе, которая была выдвинута на предыдущих этапах. Обнаруженные недочёты или проблемы решаются, а продукт или решение улучшаются в соответствии с полученной обратной связью.

4. Оценка. После завершения разработки команда оценивает полученный результат и сравнивает его с изначальными целями проекта. Обосновывается эффективность и значимость продукта или решения, а также фиксируется вся необходимая документация для последующего использования. Команда также должна оценить эффективность продукта или решения на основе обратной связи от заинтересованных сторон. Участники проекта исправляют ошибки, если они есть, и вносят улучшения, чтобы максимизировать пользу и эффективность продукта или решения.

6 Подведение итогов и рефлексия деятельности

Подведение итогов реализации общественного проекта «Обучение служением» и подготовка соответствующего отчёта позволяют оценить выполненную работу, отрефлексировать опыт, поделиться результатами.

Основные шаги раздела «Подведение итогов и рефлексия деятельности» в проекте «Обучение служением»:

1. Анализ выполненных целей. Обучающиеся должны оценить, насколько успешно достигнуты поставленные цели проекта; рассмотреть, какие результаты были достигнуты и соотнести их с начальными целями.

2. Оценка достигнутых результатов. Обучающиеся должны проанализировать достигнутые результаты и определить их значимость для целевой аудитории; разобраться в основных изменениях или преимуществах, которые проект принёс сообществу.

3. Рефлексия и уроки, извлечённые из проекта. Обучающиеся должны проанализировать проект и свой опыт в рамках обучения служением; рассмотреть, что обучающиеся узнали о себе, своих навыках, проблемах, с которыми столкнулись, и какие уроки они извлекли из выполненной работы.

4. Оценка собственного вклада. Обучающиеся должны оценить свой собственный вклад в проект и взаимодействие с командой и целевой аудиторией; рассмотреть, какие навыки или качества они развили, на какие проблемы обратили внимание, и как работа сказалась на результатах проекта.

5. Обратная связь и рекомендации. Обучающиеся должны подготовить рекомендации для будущих участников проекта, основанные на полученном опыте, обсудить, что можно улучшить, какие советы можно дать для достижения лучших результатов в будущем.

После подведения итогов необходимо составить отчёт по проекту. Ключевые элементы отчёта могут включать:

1. Введение. Вводная часть, в которой резюмируются цели проекта и его контекст.

2. Описание проекта. Подробное описание проекта, включая его цели, задачи, методы работы и изменения, произведенные в ходе реализации.

3. Результаты и достижения. Отчёт о достигнутых результатах, связанных с поставленными целями проекта. Сюда необходимо включить конкретные численные и качественные данные, примеры или иллюстрации, чтобы визуально продемонстрировать результаты.

4. Анализ и оценка. Рефлексия над выполненной работой, оценка значимости проекта и его результатов, анализ успешных стратегий и проблемных ситуаций.

5. Уроки и рекомендации. Извлечение уроков из проекта и рекомендации для возможных будущих участников. Обсуждение того, что можно улучшить и какие рекомендации дать для успешной реализации подобных проектов.

6. Заключение. Заключительные мысли и благодарности участникам и организациям, вовлечённым в проект.

Составление отчёта поможет обучающимся усвоить и оценить свою работу, а также поделиться результатами и опытом с другими. Отчет также может стать ориентиром и руководством для будущих участников проектов обучения служением.

Содержание блока практической подготовки
К.М.01.2 (П) Обучение служением. Производственная практика

№ п/п	Этапы (периоды) практики	Виды работ
1	**Подготовительный этап**	1) знакомство с программой практики и содержанием работ; 4) планирование деятельности по общественному проекту 5) составление паспорта проекта и его защита с социальным заказчиком
2	**Основной этап**	11) формирование и развитие навыка участия в реализации общественного проекта
3	**Завершающий этап**	4) подготовка презентации по итогам участия в общественном проекте 5) защита общественного проекта с участием социального заказчика

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся по модулю К.М.01 «Обучение служением»

В ходе реализации модуля К.М.01. «Обучение служением» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Блок теоретической подготовки	
1	Рефлексия Опрос
2	Рефлексия Самооценка Взаимооценка Оценка наставником
3	Рефлексия Самооценка Взаимооценка Оценка наставником
4	Защита паспорта проекта Рефлексия Самооценка Взаимооценка Оценка наставником Оценка со стороны сообщества
5	Самооценка Взаимооценка Оценка наставником Оценка со стороны сообщества Рефлексия
6	Защита результатов реализации проекта Оценка со стороны сообщества Оценка отчета по проекту Рефлексия
Блок практической подготовки	
Подготовительный этап	Собеседование с руководителем практики по индивидуальному заданию на практику; Оценка наставником по общественному проекту; Рефлексия
Основной этап	Собеседование с наставников по общественному проекту; Рефлексия
Завершающий этап	Оценка наставником по общественному проекту; Итоговая рефлексия по проекту

В соответствии с критериально-ориентированным подходом ниже представлены критерии для оценки различных сторон общественного проекта обучения служением.

Самооценка обучающихся

Самооценка является одним из наиболее важных инструментов формирующего оценивания при осуществлении образовательного процесса в условиях реализации проекта по методике обучения служением. Проводя самооценку, обучающиеся могут оценить свой прогресс, определить свои сильные и слабые стороны, а также разработать стратегии для улучшения своих знаний и навыков.

Критерии самооценки в обучении служением могут варьироваться в зависимости от конкретного проекта или направления подготовки.

1. Достижение целей. Обучающиеся могут поставить перед собой определённые цели, связанные с учебными достижениями, опытом служения, личностным ростом и т. д. Проводя

самооценку, они могут оценить, насколько успешно достигнуты цели и что нужно сделать, чтобы их достичь.

2. Оценка вклада. Обучающиеся могут оценить свой вклад, используя критерии, связанные с количеством часов, качеством работы, влиянием на сообщество и т. д. Это поможет им понять, какие аспекты своей деятельности они выполнили хорошо, а где у них есть возможности для улучшений.

3. Обратная связь от наставника. Обучающиеся могут использовать обратную связь, полученную от наставника проекта, чтобы провести самооценку. Они могут оценить свой прогресс, основываясь на комментариях и рекомендациях, которые им были даны в процессе обучения служением.

4. Рефлексия и самоанализ. Важной частью самооценки является рефлексия и самоанализ. Обучающиеся могут задавать себе такие вопросы, как «Что я сделал хорошо?», «Что могу сделать лучше?», «Какие уроки я извлёк из своего опыта?». Ответы на эти вопросы помогут студентам осознать своё развитие и определить области для улучшения.

После самооценки обучающиеся могут разработать план действий для достижения своих целей и улучшения в необходимых областях. Важно помнить, что самооценка – это процесс, поэтому обучающиеся должны быть готовы к непрерывной рефлексии и развитию своих навыков на протяжении всего проекта.

Взаимная оценка студентов

Взаимная оценка студентов – это процесс, при котором обучающиеся оценивают работу и вклад своих коллег по проектной команде. Это важный аспект образовательного процесса, так как он способствует развитию коллективного сотрудничества, саморефлексии и улучшению работы каждого участника проекта.

Критерии взаимной оценки студентов:

1. Сотрудничество и коммуникация. Обучающиеся должны оценить, насколько эффективно и созидательно каждый участник проекта взаимодействовал и общался с остальными участниками. Это может включать способность слушать и уважать мнение других, делиться своими идеями и умение совместно решать проблемы.

2. Качество работы. Один из критериев для взаимной оценки – это качество работы, выполненной каждым участником. Обучающиеся могут оценить, насколько точно был выполнен проект, насколько хорошо были реализованы взятые в его разработку идеи и предложения, а также насколько ценен вклад каждого члена группы.

3. Участие и активность. Взаимная оценка также может включать оценку активности и участия каждого участника в групповой работе. Обучающиеся оценивают, насколько участник был активным, вовлечённым и готовым работать в команде.

4. Надёжность и ответственность. Важный аспект взаимной оценки – это надёжность и ответственность каждого участника проекта. Обучающиеся могут оценить, насколько каждый участник выполнял свои обязанности и соблюдал сроки, а также насколько можно было положиться на каждого участника.

После взаимной оценки обучающиеся могут обсудить результаты и дать обратную связь своим коллегам для дальнейшего роста и улучшения. Важно помнить, что взаимная оценка должна быть объективной, справедливой и конструктивной для максимальной пользы каждого участника.

Оценка наставником

В методике обучения служением важную роль играет наставник, который ориентирует и поддерживает студентов в процессе их участия в общественном проекте. Оценка студентов наставником имеет значение, так как помогает им в определении своих сильных и слабых сторон, в развитии и взаимодействии с командой.

Критерии, по которым наставник может оценивать студентов в общественном проекте:

1. Профессиональное поведение. Наставник может оценить уровень культуры профессионального поведения обучающегося во время реализации общественного проекта. Эта оценка включает такие аспекты, как ответственность, пунктуальность, рабочая этика, уважение к правилам и нормам проекта.

2. Работа в команде. Наставник может оценить, насколько активно обучающиеся взаимодействуют и вносят вклад в работу команды, в достижение целей проекта. Работа в команде может включать способность эффективно коммуницировать, сотрудничать и решать проблемы вместе с другими членами команды.

3. Развитие навыков. Наставник может оценить, насколько успешно обучающиеся развивают свои навыки и компетенции в процессе реализации общественного проекта. Это может быть связано с улучшением навыков руководства, аналитического мышления и других навыков, которые являются образовательными целями проекта.

4. Участие и вовлечённость. Наставник может оценить уровень участия и вовлечённость студентов в реализацию проекта. Он может обратить внимание на то, насколько обучающиеся активно и плодотворно участвуют во всех аспектах проекта, начиная с планирования и заканчивая рефлексией и обратной связью.

5. Постановка целей и достижение результатов. Наставник может оценить, насколько обучающиеся успешно ставят себе цели и достигают результатов в процессе проектной деятельности. Эта оценка включает оценку прогресса по отношению к целям, продуктивности работы и достижению результатов.

Важно отметить, что оценка наставника должна быть объективной, справедливой и основываться на конкретных показателях и наблюдениях. Это обратная связь для развития студентов и помощи им в их обучении и росте.

Оценка со стороны сообщества

Оценка со стороны сообщества также важна для проектов обучения служением. Ниже приведены некоторые критерии, которые могут использоваться для оценки со стороны сообщества.

1. Эффективность для сообщества. Способствовал ли проект улучшению качества жизни в сообществе или решению конкретной проблемы? Удовлетворены ли потребности сообщества?

2. Взаимодействие с сообществом. Насколько активно сообщество участвовало в процессе реализации проекта? Была ли у сообщества возможность влиять на ход реализации проекта? Способствовал ли проект улучшению отношений между учащимися и сообществом или между различными группами внутри сообщества?

3. Долгосрочный эффект. Существуют ли планы или перспективы для продолжения проекта или его влияния на будущее? Хороший проект обучения служением должен оставить устойчивый след в сообществе.

4. Развитие студентов. Сообщество также может оценить вклад опыта в обучение и развитие студентов. Смогли ли обучающиеся развить свои знания, навыки и понимание сообщества и общественных проблем? Оценка со стороны сообщества играет ключевую роль во всесторонней оценке эффективности и влияния проекта.

Оценка паспорта проекта

Паспорт проекта в рамках реализации общественного проекта «Обучение служением» представляет собой документ, который содержит основные характеристики проекта, его цели, задачи, ресурсы и ожидаемые результаты. Критериальная оценка паспорта проекта помогает студенческой проектной команде понять, насколько хорошо задуман и спланирован проект.

Критерии для оценки паспорта проекта в рамках обучения служением:

1. Цели и задачи. Оценка должна включать анализ целей и задач, определённых в паспорте проекта. Критерии оценки могут быть связаны с тем, насколько ясны, конкретны и

достижимы поставленные цели, а также насколько хорошо определены задачи, которые должны быть выполнены для достижения этих целей.

2. Ресурсы и бюджет. Паспорт проекта должен содержать информацию о ресурсах, которые требуются для его реализации, и при необходимости о бюджете, выделенном на проект. Оценка паспорта проекта может включать анализ доступности и эффективного использования ресурсов, а также их соответствия запланированным задачам.

3. Методы и план работы. Паспорт проекта должен содержать описание методов и плана работы, которые будут использоваться для достижения целей. Оценка может включать анализ этих методов и плана работы на предмет их доступности, реалистичности и эффективности в контексте проекта. План работы должен включать план рефлексивных мероприятий.

4. Ожидаемые результаты и показатели. Паспорт проекта должен содержать ожидаемые результаты и показатели, чтобы определить, насколько успешно проект будет выполнен. Оценка может включать анализ ожидаемых результатов и показателей на предмет их ясности, измеримости и связи с поставленными целями. Оценка паспорта проекта может включать анализ воздействия проекта на целевую аудиторию или проблему, которую должен решить проект.

Важно, чтобы оценка паспорта проекта проводилась в контексте конкретной ситуации. Критерии оценки могут быть адаптированы и дополнены с учётом особенностей проекта и его целей.

Рефлексия

В целях проведения текущего мониторинга реализации проекта «Обучение служением» можно выносить на обсуждение следующие вопросы:

- Что я узнал во время этого этапа реализации проекта (всего проекта)? Этот вопрос поможет студентам осознать те новые знания и навыки, которые они приобрели.
- Как этот опыт связан с моим обучением? Этот вопрос поможет студентам глубже осознать значение приобретённого практического опыта и обеспечит связь между учебными материалами и опытом.
- Каково мое влияние на сообщество? Этот вопрос усиливает чувство личной гражданской ответственности и служения обществу.
- Что было для меня самым трудным в работе над проектом и как я справился с этими трудностями? Этот вопрос помогает студентам развивать навыки решения проблем и преодоления препятствий.
- Смогу ли я применить полученные знания и опыт в будущих проектах? Этот вопрос затрагивает ценность обучения служением для долгосрочного развития студентов.

Предложение студентам этих вопросов для рефлексии поможет им прочнее усваивать полученные знания, глубже понять свою будущую профессию и её влияние на развитие общества.

Защита проекта

Во время публичной защиты результаты реализации общественного проекта следует оценивать по следующим критериям:

1. Соответствие целям обучения. Проект должен служить достижению определённых учебных целей и результатов. Оценка должна учитывать, насколько хорошо обучающиеся связывают свою работу с образовательной программой.

2. Вклад в сообщество. Проект должен иметь явные положительные последствия для сообщества. Насколько значительным был вклад и чем он был ценен для сообщества?

3. Рефлексия и критическое мышление. Обучающиеся должны демонстрировать способность к рефлексии и критическому мышлению, анализируя и оценивая свой опыт.

4. Межличностные и коммуникационные навыки. Оценка должна учитывать, насколько хорошо обучающиеся работали в команде, их способность управлять конфликтами, их навыки общения и взаимодействия с другими.

5. Личностный рост и развитие. Также важно оценивать, как опыт обучения служением способствовал личному росту и развитию студентов. Это может включать в себя лидерские качества, самостоятельность, принятие инициативы и ответственности.

6. Качество выполненной работы. Работа студентов должна быть оценена по отношению к поставленным в проекте целям и заданным требованиям к их достижению.

Установление целей и требований к их достижению является неотъемлемой частью начального этапа проекта, результаты которого фиксируются в паспорте проекта.

Все эти критерии помогут обеспечить всестороннюю оценку проектов обучения служением, учитывающую как учебные и общественные результаты, так и развитие навыков и качеств личности.

Оценка отчёта по проекту

Отчёт по проекту в рамках обучения служением является важным средством документирования и оценки выполненной работы. Он даёт возможность студентам поделиться своим опытом, достижениями и уроками, извлечёнными из проекта. Критерии, которые можно использовать для оценки отчёта по проекту в рамках обучения служением для наиболее всесторонней оценки работы студента:

1. Полнота и структура. Оценка должна включать анализ полноты и структуры отчёта. Отчёт должен быть организован, понятен, содержать введение, описание проекта, методы, результаты, анализ и заключение. Критерии оценки могут включать ясность, последовательность и полноту представленной информации.

2. Описание проекта и целей. Оценка должна учитывать ясность и точность описания замысла проекта и его целей. Отчёт должен чётко представлять задачи, контекст и ожидаемые результаты проекта. Критерии оценки могут включать понятность, конкретность и соответствие заданным целям.

3. Анализ результатов. Отчёт должен содержать анализ достигнутых результатов, основанный на собранной информации и данных. Оценка может включать оценку глубины анализа, использованных методов и объективности оценки результатов. Критерии оценки также могут включать точность описания и чёткость результатов.

4. Рефлексия и уроки, извлечённые из проекта. Важным аспектом отчёта является рефлексия студентов и извлечение ими уроков и практических навыков из выполненного проекта. Оценка может включать анализ глубины рефлексии, применения полученного опыта и описания конкретных уроков и рекомендаций для будущей работы.

5. Связь с социальными изменениями. Оценка может учитывать, насколько хорошо отчёт связан с целями позитивных социальных изменений. Эта оценка может включать описание внедрённых изменений, их влияние на целевую аудиторию. Критерии оценки могут включать осознание связи академических знаний, гражданственности с социальными изменениями.

Критерии оценки могут варьироваться в зависимости от программы обучения и контекста проекта обучения служением, а также от поставленных целей проекта.

Форма промежуточной аттестации по модулю – зачет.

Зачет проводится в форме защиты проекта.

Оценивание по традиционной системе осуществляется на основе результатов защиты проекта с применением шкалы «зачтено / не зачтено» для недифференцированного зачёта.

Оценочные материалы промежуточной аттестации по модулю

Код компетенции	Наименование компетенции	Ключевой индикатор освоения компетенции
УК ОС – 2.4.	способность совершенствовать собственную проектную деятельность и профессиональное	способен оценивать свои профессиональные качества, определять направления личностного

	развитие	роста в общественной деятельности
УК ОС -2.4.	способность разрабатывать собственный проект, с учетом действующих правовых норм и с обоснованием ресурсов и ограничений при его разработке и реализации	Определяет тип(ы) проекта(ов) для участия в них с учетом личностных, социальных и профессиональных интересов

Шкала оценивания

Обозначения		**Формулировка требований к степени освоения практики**
Зач	**Оценка (диф.зачет)**	
Не зачтено	Неудовлетворительно	Студент показывает недостаточные знания проектного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускается грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.
Зачтено	Удовлетворительно	Студент показывает достаточные, но не глубокие знания проектного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуются уточняющие вопросы.
Зачтено	Хорошо	Студент показывает глубокие знания материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В то же время при ответе допускает несущественные погрешности.
Зачтено	Отлично	Студент показывает полные и глубокие знания проектного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

5. Методические рекомендации по организации проектирования в соответствии с подходом «Обучение служением»

Методические рекомендации устанавливают общие правила подготовки, оформления, защиты и оценивания проектов студентов в соответствии с подходом «Обучение служением».

Проект в соответствии с подходом «Обучение служением» является одним из видов проектной работы студентов, в целом, который выполняется группой студентов (студентом) в рамках практики, также включает самостоятельную работу и представляет собой исследования социально значимой проблемы общества, проводимые ими под руководством преподавателя

(Наставника-педагогического работника) от Академии, в результате которого выполняется общественный проект, направленный на позитивные социальные изменения в обществе, которые достигаются путем применения профессиональных навыков студента, осваиваемых в рамках образовательной программы. Проект выполняется студентом в обязательном порядке.

Проект в соответствии с подходом «Обучение служением» — документально оформленный результат самостоятельной работы студентов (студента), целью и содержанием которой является развитие умений и навыков, осваиваемых в рамках образовательной программы путем решения научных, экономических, технологических, художественных и иных социально значимых задач, а также достижение образовательных результатов: командная работа и лидерство, гражданская идентичность и солидарность, развитие убеждений и ценностных ориентаций, рефлексивность и осознанность, коллективизм и созидательный труд, профессионализм и ответственность. Особенностью проекта, созданного в соответствии с подходом «Обучение служением», является наличие обоснованной проектной части с ожидаемым результатом, направленной на социальные изменения, представляющей собой результат изучения обучающимся в рамках изучаемой образовательной программы высшего образования.

Целью выполнения проектов в рамках практики является формирование навыков самостоятельного творческого решения профессиональных задач, которые имеют позитивное социальное воздействие на общество, формирование компетенций.

Под проектом, решающим социально значимую задачу понимается учебная деятельность в виде законченного самостоятельного исследования, выполненного студентом (или) группой студентов под руководством педагогического работника - наставника.

К выполнению проекта в рамках внеучебной деятельности дополнительно могут быть привлечены наставники из числа студентов старших курсов соответствующего направления подготовки / специальности.

Наставник из числа студентов должен:

а) иметь успешный опыт реализации проектной деятельности (в том числе для решения социально-значимых задач);

б) не иметь академической задолженности;

в) иметь успехи в учебной и внеучебной деятельности;

г) участвовать в работе органов студенческого самоуправления Академии (ее филиала).

Целью выполнения Проектов является формирование навыков самостоятельного творческого решения профессиональных задач, которые имеют позитивное социальное воздействие на общество, формирование необходимых компетенций.

Специфика социально ориентированных Проектов заключается в:

- решении социальных проблем и (или) улучшении благосостояния целевой группы людей, сообщества или общества;

- учете интересов и потребностей различных заинтересованных сторон: социально-ориентированных НКО, государственных учреждений, бизнес-сектора;

- измерении и оценке социального воздействия;

- коммуникации и информировании общественности

Задачами выполнения проектов являются:

- мотивация и повышение осведомленности студентов о значимости решаемой проблемы и предполагаемого проекта;

- определение требований и ожиданий заинтересованных сторон с учетом социального контекста;

- разработка этапов реализации с последующим оформлением паспорта проекта с учетом компетенций студента / команды студентов, имеющихся ресурсов, а также самоопределения участников проекта по отношению к решаемой проблеме;

- реализация проекта в условиях ресурсных, нормативных и этических ограничений, регулярного проведения рефлексивных мероприятий в целях развития гражданственности и профессионализма участников проекта;

- предоставление студентам возможности для общения с благополучателями результата проектной деятельности, развитие неравнодушия и сострадания, формирование толерантности к различным категориям населения;

- развитие навыков взаимодействия студентов с социально-ориентированными НКО, государственными и муниципальными учреждениями и иными субъектами, выступающими в роли Заказчика в рамках проектной деятельности на профессиональной основе в рамках решения социально значимых задач в своей профессии;

- развитие навыков коллективного профессионального взаимодействия для получения созидательного для общества результата;

Проект рассматривается как вид учебной работы по практике и выполняется в пределах часов, отводимых на ее изучение.

Наставник-педагогический работник является руководителем Проекта, а также:

а) участвует в разработке перечня тем и в выборе тем Проектов (темы Проектов утверждаются протоколом заседания структурного подразделения);

б) разъясняет технологию работы над Проектом;

в) оперативно консультирует по структуре и объему работы, принципам разработки и оформления, формирует группы студентов, выполняющих Проект;

г) распределяет задачи в команде студентов;

д) контролирует сроки и качество выполнения поставленных задач;

е) на каждом этапе реализации Проекта проводит групповую и индивидуальную рефлексию со студентами, опираясь на принципы разумности распределения нагрузки (Н)ПР в рамках выполняемой работы по проектной деятельности и возможности осуществления качественной работы с каждым из студентов.

Этапы выполнения проекта:

- подбор социально значимого заказа и его Заказчика (инициатором может выступать структурное подразделение Академии, курирующее реализацию федеральной программы «Обучение служением», структурное подразделение, непосредственно реализующее ОП ВО в лице уполномоченных лиц, в том числе преподавателя-наставника, а также непосредственно студенты);

- проведение студентами анализа ситуации в реальных социальных условиях для выявления актуальной проблемы, требующей проектного решения в рамках соответствующего профиля ОП ВО;

- согласование технического задания / функциональных требований на выполнение проекта, содержащего сроки и направления проектной работы;

- постановка проблемы и задач, гипотезы, способов решения путем фиксации студентами содержания проблемы, выявления субъекта проблемы, а также всех заинтересованных в проекте сторон;

- формирование проектной инициативы;

- организация распределения ролей в группе студентов (какие обязанности являются общими, какие – индивидуальными);

- определение графика выполнения проекта с учетом требуемых со стороны Заказчика сроков реализации проекта в рамках реализации практики;

- разработка студентами паспорта Проекта на основе паспорта компетенций проекта для решения выявленной проблемы и формулирование темы Проекта с учетом новизны, нацеленность на поиск новых идей, качественно нового решения поставленной проблемы с учетом деятельностного подхода к обучению и практической подготовке;

- защита паспорта Проекта в присутствии Заказчика;

- оформление уникального конечного результата Проекта;

- анализ полученных данных, презентация результата проектной деятельности, защита Проекта;

Студент должен показать, какое влияние на него оказало участие в данном Проекте, какие качества (гражданственность, патриотичность, социальная ответственность, духовность, нравственность, коллективизм и т.п.) получили развитие в ходе работы над Проектом, какие знания, навыки, умения были приобретены, какой социальный эффект имеет/подразумевает Проект

Критерии качества проектной деятельности:
- равноценный вклад в реализацию проектной деятельности каждого студента в группе;
- своевременность разработки и выполнения Проекта;
- соответствие техническому заданию / функциональным требованиям Заказчика.

Паспорт проекта является приложением к отчету по практике.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

Основная литература:

1. Обучение служением: Методическое пособие / Под редакцией О.В. Решетникова, С.В. Тетерского. — М.: АВЦ, 2020. — 216 с.
2. Гаете Сепульведа М.А. Обучение служением через проектно-прикладную деятельность Методические рекомендации для университетов / АНО «Агентство социальных инвестиций и инноваций», отв. ред. М.Ю. Славгородская. - М.: Грифон, 2022 г. - 90 с.

Дополнительная литература:

1. Белановский Ю.С., Ширшова И.В. Мир социального волонтерства. – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтёр», 2018. – 96 с.
2. Гражданский аудит социальных программ и проектов: практики и механизмы общественного участия в независимой оценке и экспертизе социальной сферы : Учебное пособие /Сост., общ.ред. Т. С. Иларионовой, О. В. Коротеевой. — Москва : ИП Лядов К.В., 2016. — 120 с
3. Доклад к XXIV Ясинской (Апрельской) международной научной конференции по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2023 г. / Д. И. Земцов, А. П. Метелев, А. В. Яшина [и др.]. – Москва : Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики", 2023. – 24 с. – ISBN 978-5-7598-2788-7. – EDN QIPQVB
4. Кузнецов С.А., Лукичев А.Н., Шомина Е.С. Настольная книга менеджера местного сообщества: теория и практика / Под общ. ред. Е.С. Шоминой. –М.: БукиВеди, 2021
5. Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО: учебник / А.П. Метелев, Ю.С. Белановский, Н.И. Горлова и др.; отв. ред. И. В. Мерсиянова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики».— М.: НИУ ВШЭ, 2022. — 456 с.
6. Проектное обучение: практики внедрения в университетах / Под ред. Л.А. Евстратовой, Н.В. Исаевой, О.В. Лешукова. – М., 2018. https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/376211321.pdf
7. Проектное обучение по образовательной программе «Организация работы с молодежью» : учебное пособие / М. А. Бедулева, Л. Н. Боронина, Е. В. Зверева [и др.] ; под общ. редакцией З. В. Сенук ; М-во науки и высш. образования РФ. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2021. — 260 с. https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/103650/1/978-5-7996-3300-4_2021.pdf
8. Основы проектной деятельности: учеб. пособие / С. Г. Редько [и др.]. –СПб., 2018. –84с. https://elib.spbstu.ru/dl/2/s18-134.pdf/view

9. Применение проектного метода обучения в инженерном вузе: Учебное пособие/ Павлова И. В., Шагеева Ф. Т., Хацринова О. Ю., Сангер Ф. А., Сунцова М. С.–В 2 частях, на русском и английском языке. – Казань: РИЦ «Школа», 2019. https://moodle.kstu.ru/pluginfile.php/276579/mod_resource/content/0/Учебное%20пособие_КНИТУ.pdf
10. Основы проектной деятельности : учебно-методическое пособие / сост. И. М. Дудина; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. — Ярославль : ЯрГУ, 2019. http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20190601.pdf
11. Основы проектной деятельности : учебное пособие для обучающихся в системе СПО / Б. Р. Мандель. Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018 https://r1.nubex.ru/s645-1e6/f10872_9a/Основы%20проектной%20деятельности.pdf
12. Социальная политика государства и бизнеса [Электронный ресурс]: учебник для вузов / О.А. Канаева [и др.]; под редакцией О.А. Канаевой. – М.: Издательство Юрайт, 2022. – 343 с. – Режим доступа: https://urait-ru.ezproxy.ranepa.ru:2443/viewer/socialnaya-politika-gosudarstva-i-biznesa-489297. – ЭБС «Юрайт».

Нормативные правовые документы и иная правовая информация

№ п/п	Наименование нормативного правового акта	Реквизиты нормативного правового акта
1.	Конституция Российской Федерации	Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.
2.	Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации»	№ 58-ФЗ от 27 мая 2003 г.
3.	Федеральный закон «О государственной гражданской службе в Российской Федерации»	№ 79-ФЗ от 27 июля 2004 года
4.	Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации»	№ 25-ФЗ от 2 марта 2007 года
5.	Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»	№ 131-ФЗ от 06 октября 2003 года
6.	Федеральный закон «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации»	№ 414-ФЗ от 21 декабря 2021 года
7.	Федеральный закон «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»	№ 135-ФЗ от 11 августа 1995 года
8.	Федеральный закон «О некоммерческих организациях»	№ 7-ФЗ от 12 января 1996 года
9.	Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»	№ 209-ФЗ от 24 июля 2007 года

№ п/п	Наименование нормативного правового акта	Реквизиты нормативного правового акта
10.	Федеральный закон «Об основах общественного контроля в Российской Федерации»	№ 212-ФЗ от 21 июля 2014 года
11.	Федеральный закон «Об Общественной палате Российской Федерации»	№ 32-ФЗ от 4 апреля 2005 года
12.	Федеральный закон «Об общественных объединениях»	№ 82-ФЗ от 19 мая 1995 года
13.	Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»	№ 204 от 07 мая 2018 года
14.	Указ Президента РФ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»	№ 474 от 21 июля 2020 года
15.	Указ Президента Российской Федерации «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»	№ 809 от 09 ноября 2022 года
16.	Послание Президента Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации	29 февраля 2024 года
17.	Постановление Правительства РФ «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации» (вместе с «Положением об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»)	№ 1288 от 31 октября 2018 года
18.	Справочник типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы	Утвержден Минтрудом России. Официальный сайт Минтруда России: https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/94263fb9-1502693951.pdf
19.	Методические рекомендации по установлению квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы и организации оценки на соответствие указанным требованиям	Утверждены Минтрудом России. – Официальный сайт Минтруда России: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/municipal_service/0
20.	Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы.	Версия 4.0., утвержденная Минтрудом России. Официальный сайт Минтруда России: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/1
21.	Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для	Утверждён Минтрудом России. Официальный сайт Минтруда России: https://mintrud.gov.ru/uploads/editor/1a/b2/Справочник%20квалификационных%20требов

№ п/п	Наименование нормативного правового акта	Реквизиты нормативного правового акта
	замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих	аний%20к%20специальностям,%20направлениям%20подготовки,%20знаниям%20и%20умениям.pdf

Интернет-ресурсы

http://www.consultant.ru/
http://www.garant.ru/
http://programs.gov.ru

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

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.

2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.

3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; LCD телевизоры; веб-камеры; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (MS Teams, Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).

5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

6. СДО Moodle - https://lms.ranepa.ru