

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС  
Факультет государственного и муниципального управления  
Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА  
кафедрой управления персоналом  
Протокол от «04» сентября 2019 г.  
№ 2

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
ДИСЦИПЛИНЫ**

**адаптированная для обучающихся инвалидов и обучающихся с  
ограниченными возможностями здоровья**

**Игровой практикум**

**Б1.В.ДВ.09.01**

по направлению подготовки: 38.03.03 Управление персоналом  
направленность (профиль): "Управление персоналом организации"

квалификация выпускника: Бакалавр

формы обучения: очная, заочная, заочная

Год набора -2020

Новосибирск, 2020

**Автор – составитель:**

канд. соц. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом  
Меньшова Вера Николаевна

**Заведующий кафедрой управления персоналом,**

## 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 .....	7
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	22
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	
6.1. Основная литература .....	23
6.2. Дополнительная литература.....	24
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	24
6.4. Нормативные правовые документы.....	24
6.5. Интернет-ресурсы.....	25
6.6. Иные источники.....	25
7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	25

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.9.1 "Игровой практикум" обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
<b>ПК-7</b>	знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Очная и заочная формы обучения –ПК-7.3	Способность разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки и, в частности игровые методы диагностики, для различных категорий персонала
<b>ПК-31</b> -	Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Очная и заочная формы обучения с применением ЭО и ДОТ – ПК-31.2	Способность понимать внутрикомандные процессы и отношения и способность к сплочению коллектива, построению командной работы, способность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, организации и координации взаимодействия между людьми. Способность диагностировать взаимоотношения и морально-психологический климат в коллективе и оказывать консультации по его формированию

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

Таблица 2

<i><b>ОТФ/ТФ</b></i>	<i><b>Код этапа освоения компетенции</b></i>	<i><b>Результаты обучения</b></i>
	ОПК – 7.3	На уровне знаний: о диагностических и развивающих возможностях игровых средств для кооперации, координации и организации деятельности;
		На уровне умений: сбора и анализа информации, необходимой для принятия управленческих решений
		На уровне навыков: навыки работы в коллективе как в позиции лидера (руководителя), так и в позиции подчиненного организации и координации взаимодействия между людьми
	ПК - 31.2	На уровне знаний:

		методы организации и координации взаимодействия между людьми; На уровне умений: владение современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; организации и координации взаимодействия между людьми
		На уровне навыков: работа в команде на общий результат и организация данной работы;

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины – 4 З.Е.

Количество академических часов, выделенных:

#### очная форма обучения

на контактную работу с преподавателем

- 50 часов (16 часа лекций, 32 часа практических (семинарских) занятий);

на самостоятельную работу обучающихся – 58 часов.

#### заочная форма обучения

на контактную работу с преподавателем

- 12 часов (4 часа лекций, 8 часов практических (семинарских) занятий);

на самостоятельную работу обучающихся – 128 часов.

#### заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ

на контактную работу с преподавателем

- 12 часов (4 часа лекций, 8 часов практических (семинарских) занятий);

на самостоятельную работу обучающихся – 128 часов.

### Место дисциплины

Дисциплина «Игровой практикум» (Б1.В.ДВ.9.1) изучается студентами на четвертом курсе (7 семестр) очной формы обучения, на четвертом и пятом третьем курсах (8 и 9 семестры) заочной формы обучения; на пятом курсе (9 семестр) заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплины

Б1.Б.8	Социология и психология управления
Б1.В.ОД.4	Теория управления
Б1.В.ДВ.3.1	Основы медиации
Б1.В.ДВ.4.2	Формирование профессиональной команды
Б1.В.ОД.7	Оценка в управлении персоналом
1.В.ОД.15	Моделирование системы управления персоналом
Б1.В.ДВ.8.1	Типологии персонала
Б1.В.ОД.11	Организационная культура

## 3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3

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

			обучающегося с преподавателем по видам учебных занятий					контроля успеваемости <sup>1</sup> , промежуточной аттестации
			Л	Лр	Пз	КСР		
<b>Очная форма обучения</b>								
<b>Раздел 1</b>	<b>Теоретико-методические основы игровых методов и технологий</b>	<b>28</b>	<b>8</b>		<b>4</b>		<b>16</b>	
Тема 1.1	Введение в игровую имитацию.	8	2				6	О-1.1. ПЗ-1.1.
Тема 1.2.	Типология и основные этапы подготовки и проведения игр.	6	2		2		2	О-1.2. ПЗ-1.2
Тема 1.3.	Социально-психологическое и методическое сопровождение игр	14	4		2		8	О-1.3. ПЗ-1.3. Тестирование по разделу 1
<b>Раздел 2</b>	<b>Практика проведения игр</b>	<b>78</b>	<b>8</b>		<b>28</b>		<b>42</b>	
Тема 2.1	Подготовка и проведение игры	48	2		24		22	ПЗ-2.1.
Тема 2.2.	Интерпретация результатов игрового поведения	14	4		2		8	О-2.2
Тема 2.3.	Проектирование игровых комплексов	10	2		2		6	О-2.3. ПЗ-2.3.
	Подготовка контрольной работы	6					6	Контрольная работа
Промежуточная аттестация		<b>36</b>					<b>36</b>	Зачет с оценкой
<b>Всего:</b>		<b>144</b>	<b>16</b>		<b>32</b>		<b>36</b>	<b>58</b>
		4						З.Е.
		144						ас.ч.

Таблица 4

№ п/п	Наименование тем, модулей (разделов)	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости <sup>2</sup> , промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающегося с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л	Лр	Пз	КСР		
<b>Заочная форма обучения (в том числе с применением ЭО ДОТ)</b>								
<b>Раздел 1</b>	<b>Теоретико-методические основы игровых методов и технологий</b>	<b>34</b>	<b>4</b>				<b>30</b>	

<sup>1</sup> Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), практическое задание (ПЗ), электронный семинар (ЭС) и др.

<sup>2</sup> Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), практическое задание (ПЗ), электронный семинар (ЭС) и др.

Тема 1.1	Введение в игровую имитацию.	7	1				6	О-1.1. ПЗ-1.1.
Тема 1.2.	Типология и основные этапы подготовки и проведения игр.	14	2				12	О-1.2. ПЗ-1.2
Тема 1.3.	Социально-психологическое и методическое сопровождение игр	13	1				12	О-1.3. ПЗ-1.3. Тестирование по разделу 1
<b>Раздел 2</b>	<b>Практика проведения игр</b>	<b>106</b>			<b>8</b>		<b>98</b>	
Тема 2.1	Подготовка и проведение игры	34			4		30	ПЗ-2.1.
Тема 2.2.	Интерпретация результатов игрового поведения	32			2		30	О-2.2
Тема 2.3.	Проектирование игровых комплексов	32			2		30	О-2.3. ПЗ-2.3.
	Подготовка контрольной работы	4					4	Контрольная работа
Промежуточная аттестация		<b>4</b>					<b>4</b>	Зачет с оценкой
<b>Всего:</b>		<b>144</b>	<b>4</b>		<b>8</b>		<b>4</b>	
		4						З.Е.
		81						ас.ч.

Таблица 5

№ п/п	Наименование тем, модулей (разделов)	Объем дисциплины, час.				Форма текущего контроля <sup>3</sup> , промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающегося с преподавателем по видам учебных занятий				СР
			л/э о,д от	лр/э о, дот	пз/э о,до т		

---

<sup>3</sup> Формы текущего контроля успеваемости: ЭС – электронный семинар, ПКЗ – письменное контрольное задание

## **Содержание дисциплины**

Дисциплина включает два раздела Раздел 1 – теоретический, Раздел 2 – практический, глнјhsq реализуется в виде тренинга. В процессе изучения второго раздела студенты самостоятельно выбирают, осваивают и проводят одну-две игры из числа предложенных преподавателем или найденных самостоятельно. Преподаватель выступает как тьютор-консультант и оказывает информационно-методическую помощь при подготовке к игре и обсуждению игровых результатов.

### **Раздел 1. Теоретико-методические основы игровых методов и технологий**

#### ***Тема 1.1 Введение в игровую имитацию.***

Игра как имитационный эксперимент и метод обучения. Эволюция игрового движения в России и за рубежом. Организационно-производственные испытания как первые управленческие игры (30-е годы). Второе рождение – компьютерные деловые игры (1957 г., АМА). Развитие метода игрового имитационного моделирования (80-е-90-е гг.). Особенности и возможности проектирования, модификации и применения игровых моделей. Деятельность и среда как основа создания игровых моделей. Современные тенденции в развитии игрового имитационного моделирования. Информационно-телекоммуникационные средства и имитационные игры. Ситуационные центры и компьютерные симуляторы. расширение возможностей использования.

#### ***Тема 1.2 Типология и основные этапы подготовки и проведения игр.***

Советские и зарубежные каталоги игр. Основания классификации: Тематика, цели применения, состав ролей (игровых позиций), техническое оснащение. Основные конструктивные элементы игры. Пространственно-временной хронотоп, способы взаимодействия, тип модели как основания игровой типологии. Типы игры в зависимости от сложности игровой модели: игровые упражнения, ролевые игры, деловые игры, проблемно-деловые игры и организационно-деятельностные игры. Игры как средства обучения. Управленческие, социально-психологические и экономические игры. Проектирование и использование игр в контексте программ и задач обучения. Особенности организация и встраивания игр в учебный процесс. Игры как дидактическая основа семинаров-тренингов. Пространственно-временная организация игрового взаимодействия.

Основные этапы игры Цели, задачи, особенности вводного инструктажа в игровое взаимодействия. Методические приемы. Позиция и роль ведущего (игротехника) на основном этапе. Обсуждение игровых результатов и поведенческих особенностей как заключительный этап. Контекстное обсуждение.

#### ***Тема 1.3. Социально-психологическое и методическое сопровождение игр***

Логика развития игры и групповая динамика. Ведущий как фасилитатор (модератор) игрового взаимодействия. Игра как эксперимент в смоделированной среде. Погружение участников в игровой контекст. Особенности эмоционального игрового поведения участников. Средства усиления и снятия эмоционального напряжения. «Здесь и сейчас» как ключевой принцип проведения игровой имитации. Основные формы методического сопровождения игр. Структура и основные элементы сценария игры. Игровая модель как методическая и деятельностная основа. Нормативное пространство игры. Инструкции как элементы методического обеспечения. Информационно-техническое сопровождение. Видеосъемка как инструмент анализа и развития поведения. Включение игр в семинары-тренинги.

### **Раздел 2. Практика проведения игр**

#### ***Тема 2.1 Подготовка и проведение игры***

Игра как действие и деятельность. Позиция ведущего (игротехника) как режиссера (организатора) игрового взаимодействия. Диагностические и развивающие задачи как основа режиссирования. Принципы игры: целостность, завершенность, зрелищность, кульминация,

темпо-ритм игры. Сценарий игры и организация игровой площадки (пространства игрового взаимодействия). Распределение участников по игровым позициям. «Игровой» реквизит.

### **Тема 2.2 Интерпретация результатов игрового поведения**

Диагностические возможности игры. Цели и задачи оценки. Критерии оцениваемого поведения. Оценка профессиональных и личностных качеств, особенностей поведения. . Ценности как критерии оценки. Организация наблюдения и фиксация поведения. Подготовка наблюдателей. Использование видеотехнологии как диагностического инструмента. Принципы и подходы создания диагностических комплексов. Динамика изменения личностных и профессиональных качеств. Мониторинг компетенций.

### **Тема 2.3 Проектирование игровых комплексов**

Игры как средства обучения. Управленческие, социально-психологические и экономические игры. Проектирование и использование игр в контексте программ и задач обучения. Особенности организация и встраивания игр в учебный процесс. Игры как дидактическая основа семинаров-тренингов. Пространственно-временная организация игрового взаимодействия.. Диагностические игровые комплексы. Разработка оценочных программ и формирование игровых комплексов. Игра как комплексное дидактическое средство развития компетенций. Дидактические (обучающие) комплексы. Проектирование игровых педагогических технологий.

## **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. При проведении занятий по дисциплине Б1.В.ДВ.9.1 «Игровой практикум» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 6

<b>Тема (раздел)</b>		<b>Методы текущего контроля успеваемости</b>
<b>Раздел 1</b>	<b>Социально-экономическая сущность рынка труда</b>	
<b>Раздел 1</b>	<b>Теоретико-методические основы игровых методов и технологий</b>	Устный/письменный ответ на вопросы О-1.1. Выполнение письменного задания ПЗ– 1.1.– выразить и обосновать свое мнение на основе высказывания
Тема 1.1	Введение в игровую имитацию.	Устный/письменный ответ на вопросы О-1.2. Выполнение письменного задания ПЗ-1.2. – обосновать высказывание
Тема 1.2.	Типология и основные этапы подготовки и проведения игр.	Устный/письменный ответ на вопросы О-1.3. Выполнение письменного задания ПЗ – 1.3.– разработать паспорт деловой игры Тестирование по разделу 1.
Тема 1.3.	Социально-психологическое и методическое сопровождение игр	
<b>Раздел 2</b>	<b>Практика проведения игр</b>	Выполнение письменного задания ПЗ-2.1. – подготовка и проведение игры
Тема 2.1	Подготовка и проведение игры	Устный/письменный опрос на вопросы О–2.2
Тема 2.2.	Интерпретация результатов игрового поведения	Устный/письменный опрос на вопросы О – 2.3. Выполнение письменного задания ПЗ-2.3. –

Для проведения занятий по заочной форме обучения с частичным применением ЭО, ДОТ

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
<b>Раздел 1</b>	<b>Теоретико-методические основы игровых методов и технологий</b>	
Тема 1.1	Введение в игровую имитацию.	Письменные ответы на вопросы электронного семинара
Тема 1.2.	Типология и основные этапы подготовки и проведения игр.	Письменные ответы на вопросы электронного семинара
Тема 1.3.	Социально-психологическое и методическое сопровождение игр	Письменные ответы на вопросы электронного семинара
<b>Раздел 2</b>	<b>Практика проведения игр</b>	
Тема 2.1	Подготовка и проведение игры	Письменные ответы на вопросы и задания ПКЗ
Тема 2.2.	Интерпретация результатов игрового поведения	Письменные ответы на вопросы и задания ПКЗ
Тема 2.3.	Проектирование игровых комплексов	Письменные ответы на вопросы и задания ПКЗ

В ходе реализации дисциплины по заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- письменный ответ на задания электронного семинара;
- ответы на вопросы обучающихся в ходе проведения электронного семинара.

4.1.2. Зачет с оценкой проводится с применением следующих методов (средств): устное собеседование по вопросам билета либо письменные ответы на вопросы билета (очная, очно-заочная и заочная формы обучения); письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ). Выбор метода оценивания для традиционной формы обучения осуществляет преподаватель, информируя обучающихся в день проведения консультации к экзамену.

#### 4.2 Материалы текущего контроля успеваемости

Полный перечень материалов текущего контроля находится на кафедре Управления персоналом.

**Для лиц с нарушениями зрения:** в устной форме или в форме электронного документа с увеличенным шрифтом с использованием специализированного программного обеспечения;

**для лиц с нарушениями слуха:** в печатной форме или в форме электронного документа;

**для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:** в устной форме или печатной форме или в форме электронного документа.

При проведении текущего контроля успеваемости обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены СИУ – филиал РАНХиГС или могут использоваться собственные технические средства.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа или на выполнение заданий.

#### Типовые вопросы и задания для опроса

##### Раздел 1. Теоретико-методические основы игровых методов и технологий

##### Тема 1.1 Введение в игровую имитацию.

1. Почему игру можно считать имитационным экспериментом и методом обучения?
2. Основные этапы развития игрового движения в России и за рубежом.
3. Первые управленческие игры (30-е годы).
4. Основы проектирования игровых моделей.
5. Роль информационно-телекоммуникационных средств в развитии имитационного моделирования.

### ***Тема 1.2 Типология и основные этапы подготовки и проведения игр.***

1. Основания классификации игровых технологий.
2. Цели применения имитационных игр.
3. Основные конструктивные элементы игры.
4. Типы игры в зависимости от сложности игровой модели.
5. Основные этапы игры
6. Позиция и роль ведущего (игротехника) .на разных этапах игрового взаимодействия.
7. Обсуждение игровых результатов.

### ***Тема 1.3. Социально-психологическое и методическое сопровождение игр***

1. Логика развития игры и групповая динамика.
2. Ведущий как фасилитатор (модератор) игрового взаимодействия.
3. Особенности эмоционального игрового поведения участников.
4. Основные формы методического сопровождения игр.
5. Сценарий игры: структура и содержание.
6. Инструкции как элемент методического обеспечения.
7. Информационно-техническое сопровождение игры.

## **Раздел 2. Практика проведения игр**

### ***Тема 2.1 Подготовка и проведение игры***

### ***Тема 2.2 Интерпретация результатов игрового поведения***

1. Диагностические возможности игры.
2. Зачем нужно организовывать наблюдение за ходом игры и готовить наблюдателей?
3. Мониторинг изменения компетенций участников.

### ***Тема 2.3 Проектирование игровых комплексов***

1. Игры как средства обучения.
2. Диагностические игровые комплексы.
3. Порядок разработки оценочных программ и диагностических игровых комплексов.
4. Дидактические (обучающие) комплексы и особенности их проектирования

### **Типовые практические задания:**

#### **Тема 1.1.**

*Задание 1.2.1.* Какие игровые методы (игровые упражнения, ролевые игры, деловые игры, проблемно-деловые игры, организационно-деятельностные игры и пр.) в наибольшей степени соответствуют словам Р Акоффа: "игра - это эксперимент, проводимый в смоделированной среде и дающий возможность получить из экспериментального поведения обоснованные выводы относительно поведения в отображаемой среде". Обоснуйте свое мнение.

#### **Тема 1.2.**

*Задание 1.2.1.* Выберите один из вопросов и выразите в свободной форме (форме эссе) свое мнение.

1. Игра как действие и деятельность.
2. Позиция ведущего как режиссера и организатора игрового взаимодействия.

3. Как правильно организовать пространство игрового взаимодействия?
4. Зачем нужно распределять участников по игровым позициям?
5. Роль «игрового» реквизита.

*Задание 1.2.2* Обоснуйте высказывание Маршалла Дилла:

"целесообразно применять игры для оценки людей, если и только если удовлетворяются три условия:

- a. Мы должны иметь критерии для того, чтобы знать, какие люди нам нужны.
- b. Мы должны иметь теорию, систему баллов для определения поведения людей и некоторый опыт, который позволил бы нам интерпретировать поведение наших кандидатов.
- c. Мы должны иметь надлежащий контроль над методом, по которому проводится игра, с тем, чтобы понимать стимулы, на которые реагирует человек, и причины его данного поведения".

## **Тема 1.2.**

*Задание 1.2.1.*

Разработайте паспорт деловой игры

### **ПАСПОРТ ИГРЫ \_\_\_\_\_**

1. Цель(и) игры:
  2. Целевая аудитория:
  3. Организация игрового пространства:
  4. Игровой реквизит:
  5. Процесс проведения:
  6. Качества, компетенции, которые игра позволяет оценивать:
  7. Организация наблюдения за поведением участников игры
  8. Игра позволяет развивать следующие компетенции:
4. Вопросы участникам игры при обсуждении результатов игры
4. Предложения по улучшению методики игры (организация пространства, игровой реквизит, введение.....)

## **Тема 2.1.**

*Задание 2.1.1.* Выберите из предложенного списка игру.

1. Изучите сценарий и методические рекомендации по подготовке и проведению игры. При необходимости проконсультируйтесь с преподавателем.
2. Продумайте схему организации пространства игрового взаимодействия
3. Распределите участников по игровым позициям.
4. Подготовьте «игровой» реквизит.
5. Отрепетируйте вводный инструктаж
6. Подготовьте вопросы для обсуждения на заключительном этапе
7. Согласно графику проведите ее.
8. Предложите шаги по улучшению.

**Список имитационных и развивающих игр:** ДИ "Стиль", ДИ "У озера", ДИ "Поток", ДИ "Дизайн коммуникаций" ДИ "Первый в губернии" ДИ "Вертушка общения", Орг.тест "Почтовая коробка" игровое упражнение "Диктатор" и др.

## **Тема 2.3.**

*Задание 2.3.1.*

Какие отрицательные черты присущи играм как диагностическим инструментам? Обоснуйте необходимость формирования диагностических игровых комплексов.

*Задание 2.3.2*

1. Выберите тему и ознакомьтесь с условиями проведения диагностического игрового комплекса.

Тема	Условия реализации диагностического игрового комплекса		
	К-во дней	К-во претендентов	К-во мест
1. Отбор студентов 4 курса в молодежный кадровый резерв Губернатора	2	80	25
2. Отбор волонтеров на Всероссийский молодежный образовательный форум «Селигер».	3	60	20
3. Отбор вожатых в международный детский лагерь «Океан»	4	40	10

2. Исходя из задачи и предстоящей деятельности разработайте критерии оценки (не менее 6 и не более 9). Критерии должны быть конкретными, понятными, работать на цель.

3. Подберите игры, исходя из сформулированных критериев и условий проведения. Заполните матрицу. "Крестиками" или иными условными знаками отметьте, какие игры позволяют измерять те или иные критерии. Важно исходить из принципов Центра оценки – каждый критерий должен проверяться несколькими методами. Каждый метод должен измерять и оценивать несколько критериев.

Критерии оценки	Игра А.	Игра В	Игра С	Игра Д
1.				
2.				
3.				
.....				

4. Разработайте график проведения диагностического игрового комплекса. Форма графика проведения диагностического игрового комплекса представлена ниже.

	1 группа	2 группа
<b>Первый день</b>		
9:00-9:30	Регистрация претендентов и введение в ДИК	
10:00-12:30	Игра В	
12:30-13:00	Обед	
13:00-15:20	Игра А	Игра С
15:30-17:50	Игра С	Игра А
18.00-18.30	Подведение итогов первого дня	
<b>Второй день</b>		
9.00- 9.30		

	...
--	-----

5. Опишите какие ресурсы (информационно-технические, организационно-методические, кадровые и др.), которые вам потребуются для проведения ДИК

### Типовые тестовые задания

1. Первая деловая игра, разработанные в 30-е годы XX века в России, получила официальное название

\*организационно-производственное испытание

эколого-экономическая игра

имитационно-производственный эксперимент

2. Методика проведения деловых игр и их первая классификация были разработаны

\*в 30 годы XX века

в 60 годы XX века

в 90 годы XX века

3. Второе рождение деловых игр дал американский математик Р. Беллман

в 1940 году

\*в 1957 году

в 1995 году

4. Первая компьютерная игра, разработана в 1957 году по заказу

\* American Managment Association

Europe Engineering Group

American Telephone and Telegraph Company

5. Фраза "Деловую игру можно рассматривать как новую область деятельности и научно-технического знания, как имитационный эксперимент, как форму ролевого общения, как метод обучения, исследования и решения производственных задач" принадлежит:

\*Ю.С. Арутюнову

В.И. Рыбальскому

И.М. Сыроежину

6. Установите последовательность игровых форм по мере усиления сложности модели

1. игровые упражнения

2. ролевые игры

3. деловые игры

4. проблемно-деловые игры

5. организационно-деятельностные игры

### Электронный семинар

(для заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ)

#### Типовые вопросы электронного семинара к разделу 1

Разработайте модель ведущего игры. Охарактеризуйте необходимые компетенции и их индикаторы. Поясните, зачем необходима та или иная компетенция.

#### Типовые вопросы электронного семинара к разделу 2

Опишите свой опыт участия в игре или ее проведения. Кратко охарактеризуйте ее. Какие задачи (диагностические или развивающие) она позволяет решать? Что можете предложить для повышения качества и результативности ее проведения?

#### 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

Таблица 7

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
<b>ПК-7</b>	знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Очная и заочная формы обучения –ПК-7.3	Способность разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки и, в частности игровые методы диагностики, для различных категорий персонала
<b>ПК-31</b> -	Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Очная и заочная формы обучения с применением ЭО и ДОТ – ПК-31.2	Способность понимать внутрикомандные процессы и отношения и способность к сплочению коллектива, построению командной работы, способность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, организации и координации взаимодействия между людьми. Способность диагностировать взаимоотношения и морально-психологический климат в коллективе и оказывать консультации по его формированию

Таблица 8

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
<b>ОПК-7.3</b> Способность разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки и, в частности игровые методы диагностики, для различных категорий персонала	Применение технологий и методов определения профессиональных знаний, умений и компетенций, оценки личностных качеств и характеристик различных категорий персонала.	Дает определение понятиям «знание», «умение» «компетенция». Классифицирует компетенции по различным основаниям. Раскрывает подходы к определению личностных качеств. Определяет параметры и критерии оценки персонала. Определяет технологии и методы проведения оценки персонала. Разрабатывает программу исследования.
<b>ПК-31.2</b> Способность понимать внутрикомандные процессы и отношения и способность к сплочению коллектива, построению командной работы, способность к кооперации с	Способен находить подход к различным типам личности, учитывая их психологические, ценностные и мотивационные особенности; использовать в этих целях диагностический инструментарий. Способен	Находит подход к различным типам личности, учитывая их психологические, ценностные и мотивационные особенности; использовать в этих целях диагностический инструментарий. Демонстрирует данные способности в процессе имитационных игр.

<p>коллегами, к работе на общий результат, организации и координации взаимодействия между людьми. Способность диагностировать взаимоотношения и морально-психологический климат в коллективе и оказывать консультации по его формированию</p>	<p>демонстрировать данные способности в процессе имитационных игр.</p>	
---	--	--

**Оценочные средства промежуточной аттестации** предоставляется в доступной форме для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в форме электронного документа с увеличенным шрифтом с использованием специализированного программного обеспечения  
**для лиц с нарушениями слуха:** в печатной форме или в форме электронного документа.  
**для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:** в устной форме или печатной форме или в форме электронного документа.

#### 4.3.2 Типовые вопросы и задания к зачету с оценкой

1. Основные подходы к классификации игры.
2. Основные виды игровых методов и технологий
3. Основные направления использования игровых процедур.
4. Особенности игровых процедур как средств диагностики.
5. Конструирование диагностических игровых комплексов.
6. Организация социально-психологического и поведенческого наблюдения за игровым поведением
7. Ведущий игры как субъект организации игрового взаимодействия.
8. Компетентностная модель ведущего-игропрактика.
9. Дидактические возможности и развивающий потенциал игры.
10. Игровые методы и технологии как инструменты диагностики психологических, ценностных и мотивационных особенностей.
11. Социально-психологическое сопровождение игр.
12. Обсуждение игровых результатов как .
13. Методика проведения конкретной игры (из числа освоенных на семинарских занятиях).

#### Типовые практические задания к зачету с оценкой

**Задание 1.** Проанализируйте паспорт игры и вспомните свое участие в ней. Сформулируйте предложения по улучшению: а) паспорта игры и б) методики проведения.

#### Паспорт игры "Джойстик".

1. **Цель(и) игры:** повышение сплочения группы, командообразование, повышение коммуникативных навыков, соревнование, оценка определенных компетенций.
2. **Целевая аудитория:** не младше школьников 10 классов. В одной группе не менее 6 ч-к.
3. **Продолжительность игры:** минимум 1 час, игра может длиться 2 часа (зависит от количества команд).
4. **Подготовка к игре.**
  - а. **Организация пространства:** стол, стул для соревнования команд, место для наблюдателя сбоку вблизи с местом соревнований, пространство для команд, где они репетируют выполнение упражнения, далее оно же и место обсуждения результатов игры.
  - б. **Игровой реквизит:** стол, стул, монетка, повязки на глаза, секундомер, доска для записи временного результата команды, правила игры в печатном виде (либо в виде рисунков на ватмане, прикрепленного к доске), ручка и листок каждой команде для записи разработанного ими кодового языка.
5. **Введение в игру (кратко):** объяснение правил, постановка цели игры, демонстрация игрового процесса, разделение на команды.
6. **Описание основного этапа:** Работа в командах –разработка кодового языка, выбор управляющего джойстиком, несколько проб выполнения упражнения в своих командах, соревнование между командами. Фиксируется время на выполнение упражнения каждой командой, подсчет количества шагов, количества ошибок. Обсуждение результатов игры и игрового процесса.
7. **Обсуждение результатов игры:**

**Структура (логика) и вопросы, выносимые на обсуждение.** Довольны ли команды своим результатом? Что им помешало улучшить их результат? Справились с заданием на 100%? Какое было распределение ролей в команде и было ли оно? Были смены игровых позиций внутри команд? Были ли конфликты в команде? Столкнулись ли вы с трудностями во время игрового процесса и какими? Что дала вам эта игра, чему научились? Что понравилось и запомнилось больше всего?
8. **Организация наблюдения:** стол и стул для работы наблюдателя располагаться должен сбоку вблизи пространства для соревнования. Можно заранее подготовить оценочный бланк для наблюдателя.
9. **Диагностические возможности игры:**

**Компетенции, которые игра позволяет оценивать.** Уровень коммуникативных навыков, умение работать в команде, лидерство, инициатива, умение договариваться, организаторские способности.

**10. Развивающие возможности игры:**

**Игра позволяет развивать компетенции:** лидерство, работа в команде, принятие решений, коммуникативные компетенции.

**10. Предложения по улучшению методики игры.**

**Задание 2.** Проанализируйте проект диагностического игрового комплекса. Выявите его достоинства и недостатки. Сформулируйте предложения по его улучшению

**Типовые варианты тестовых заданий  
(для заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ)**

*1. Выберите один правильный ответ*

При подготовке к игре более активным является

\*ведущий игры

участники игры

наблюдатель

*2. Выберите один правильный ответ*

При введении в игру более активным является

\*ведущий игры

участники игры

наблюдатель

*3. Выберите один правильный ответ*

На основном этапе игры более активным являются

ведущий игры

\*участники игры

наблюдатель

*4. Выберите несколько правильных ответов*

При обсуждении игровых результатов более активными являются

\*ведущий игры

\*участники игры

\*наблюдатели

**5. Выберите этапы игры, на которых наиболее активным является позиция ведущего:**

\*подготовительный

\*вводный

основной

\*заключительный

**Типовой вариант письменного контрольного задания (ПКЗ)  
(для заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ)**

**Задание 1.1.**

Различают большое число видов игровых методов: игровые упражнения, ролевые игры, деловые игры, проблемно-деловые игры, организационно-деятельностные игры и др. Какие из них в наибольшей степени соответствуют словам Р Акоффа: "игра - это эксперимент, проводимый в смоделированной среде и дающий возможность получить из экспериментального поведения обоснованные выводы относительно поведения в отображаемой среде". Обоснуйте свое мнение.

**Задание 1.2**

Перечислите положительные и отрицательные черты, которые присущи играм как диагностическим инструментам. Обоснуйте необходимость формирования диагностических игровых комплексов.

**Задание 1.3.**

Выберите любую деловую игру, в которой ВЫ участвовали или наблюдали и разработайте для нее паспорт:

**ПАСПОРТ ИГРЫ**

---

Название игры

1. Цель(и) игры:
2. Целевая аудитория:
3. Организация игрового пространства:
4. Игровой реквизит:
5. Процесс проведения:
6. Качества, компетенции, которые игра позволяет:
  - а) оценивать:
  - б) развивать:
7. Организация наблюдения за поведением участников игры
8. Игра позволяет развивать следующие компетенции:
9. Вопросы участникам игры при обсуждении результатов игры
10. Предложения по улучшению методики игры (организация пространства, игровой реквизит, введение.....)

**Шкала оценивания к зачет с оценкой**

Таблица 11.

Экзамен (5-балльная шкала)	Критерии оценки
Незачтено (0-50)	Этапы компетенции не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Не сформированы навыки проведения имитационных и деловых игр. Не умеет анализа игровых результатов, проектирования игровых комплексов для достижения диагностических и дидактических целей.
Зачтено (51-100)	Этап компетенции ОПК-7 сформирован на достаточном уровне. Детальное воспроизведение учебного материала относительно игровой диагностики и развития. Демонстрирует навыки самостоятельной организации и проведения игр, проектирования игровых комплексов для диагностики и развития персонала, Этап компетенции ПК-7 сформирован на достаточном и высоком уровне. Детальное воспроизведение учебного материала относительно исследований рынка труда, занятости и регулирования безработицы. Присутствуют навыки самостоятельной разработки и

	применения технологии текущей деловой оценки и, в частности игровых методов диагностики развития для различных категорий персонала
	Этап компетенции ПК–31 сформирован на достаточном и высоком уровне. Присутствуют навыки самостоятельно находить подход к различным типам личности, учитывая их психологические, ценностные и мотивационные особенности. Демонстрирует развитие способностей в процесс имитационных игр.

#### 4.4. Методические материалы промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачет с оценкой.

Для студентов, обучающихся по очной форме, зачет с оценкой проводится в форме собеседования по изученному материалу по вопросам и заданиям для подготовки к зачет с оценкой.

Результаты выполнения письменного контрольного задания фиксируются в баллах. Тестирование проводится в СДО «Прометей» в соответствии с установленными требованиями. Итоговый тест формируется автоматически из базы тестовых заданий по дисциплине. Проверка результатов тестирования осуществляется автоматически. Результат тестирования фиксируется в баллах (по 100-балльной шкале).

Для студентов, обучающихся на заочной форме обучения с применением ЭО и ДОТ выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течении семестра.

Проверка знаний также осуществляется с помощью тестовых заданий. Тестирование проводится в СДО "Прометей" в соответствии с установленными требованиями. Итоговый тест формируется на аппаратном уровне с использованием банка тестовых заданий по дисциплине. Проверка результатов тестирования осуществляется автоматически.

Алгоритм расчета итоговой оценки студентов, обучающихся на заочной форме обучения с применением ЭО и ДОТ, установлен «Регламентом о системе оценивания знаний обучающихся по дисциплинам учебного модуля по образовательным программам с применением электронного обучения на факультете заочного и дистанционного обучения Сибирского института управления-филиала РАНХиГС».

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Порядок проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения

для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме или в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или в печатной форме, или в форме электронного документа.

Обучающимся инвалидам и обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости по личному устному или письменному заявлению предоставляется дополнительное время для подготовки ответа или выполнения задания (не более чем на 30 мин.).

Ответы на вопросы и выполненные задания обучающиеся предоставляют в доступной форме:

для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в письменной форме с помощью ассистента, в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения

для лиц с нарушениями слуха: в электронном виде или в письменной форме.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или в письменной форме или в форме электронного документа (возможно с помощью ассистента).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения допускается использование дистанционных образовательных технологий, адаптированных для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены образовательным учреждением или могут использоваться собственные технические средства.

## **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

При изучении дисциплины «Игровой практикум» применяются лекции, практические занятия, выполнение практических заданий по темам и контрольной работы по всему курсу, самостоятельная работа с источниками и др.

Студент обязательно должен посетить первые лекции, на которых излагается цель, задачи и содержание курса, выдается задание на контрольную работу, приводятся рекомендации и критерии оценивания.

На практических занятиях у студентов формируются навыки публичного выступления, анализа материала, умение грамотно и обоснованно отвечать на поставленные вопросы и применять полученные теоретические знания к практическим ситуациям, а также умение выполнять (решать) практические задания (задачи).

В период самостоятельной подготовки студенты могут получить индивидуальные консультации преподавателя по учебной дисциплине.

Целью самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины "Организационное поведение" является:

- закрепление, расширение и углубление теоретических знаний, полученных студентами на аудиторных занятиях;

- формирование умений и навыков для будущей эффективной самостоятельной профессиональной деятельности;

- развитие у студентов самостоятельности, организованности, творческой активности, потребности развития познавательных способностей.

Самостоятельная работа включает следующие виды деятельности:

- изучение дополнительного учебного материала;

- подготовка и написание докладов;

- самостоятельное выполнение практических заданий, решение проблемно-поисковых задач.

В процессе выполнения самостоятельной работы студентам рекомендуется руководствоваться учебной, периодической, научно-технической и справочной литературой, содержащейся в библиотеке института, Интернет-ресурсами, настоящими методическими рекомендациями.

При выполнении самостоятельной работы 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.

Индивидуальная самостоятельная работа обучающихся проводится в соответствии с рабочей программой дисциплины и индивидуальным графиком занятий.

Текущий контроль по дисциплине осуществляется в соответствии с фондом оценочных средств, в формах адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся.

**Методические рекомендации по подготовке письменных работ расположены на сайте института<sup>4</sup>**

**Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института<sup>5</sup>**

**Методические указания по подготовке контрольной работы Представлены на сайте института<sup>6</sup>**

## **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. Менеджмент: кейсы, тренинги, деловые игры : практикум / Т. Ю. Анопоченко, А. М. Григан, А. А. Лысоченко [и др.]. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 282 с. — ISBN 978-5-394-03361-2. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/85392.html> (дата обращения: 16.08.2019). — Режим доступа: электрон.-библ. система «IPRbooks», требуется авторизация.

2. Черняк, Т. В Игровые технологии в подготовке HR-менеджера: междисциплинарный подход : практикум / Т. В. Черняк. – РАНХиГС, Сиб. ин-т упр.- Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2016. - 206 с. — ISBN 978-5-8036-09732-8. — URL: <https://siu.ranepa.ru/> (дата обращения: 15.08.2019). — Режим доступа: Б-ка электрон. изд. Сиб. ин-та упр. — фил. РАНХиГС, требуется авторизация.

3. Абрамова, Г. С. Деловые игры: теория и организация : учеб.-методич. пособие / Г.С. Абрамова, В.А. Степанович. — 2-е изд., стереотип. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 189 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — [www.dx.doi.org/10.12737/textbook\\_5a336a92ae9be3.26817212](http://www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5a336a92ae9be3.26817212). - ISBN 978-5-16-013580-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1000383> (дата обращения: 15.08.2019). — Режим доступа: по подписке.

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Васильев, Г. А. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. А. Васильев, Е. М. Деева. - Электрон. дан. – Москва : Юнити-Дана, 2015. - 255 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114560>, требуется авторизация (дата обращения : 11.08.2019). - Загл. с экрана.

2. Оганян, К. М. Социальные технологии : учебное пособие / К. М. Оганян. - Санкт-Петербург : СПбГИЭУ, 2007. - 368 с. - Текст : электронный. - URL:

---

<sup>4</sup> [https://siu.ranepa.ru/about/kafedry/UP/2021\\_met\\_rek.zip](https://siu.ranepa.ru/about/kafedry/UP/2021_met_rek.zip)

<sup>5</sup> Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

<sup>6</sup> Требования к структуре и оформлению контрольной работы для студентов направления /специальности «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

<https://znanium.com/catalog/product/392171> (дата обращения: 02.08.2019). – Режим доступа: по подписке.

3. Гузик, М. А. Игра как феномен культуры : учебное пособие / М. А. Гузик. – 3-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 268 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103489> (дата обращения: 02.08.2019). – ISBN 978-5-9765-1356-3. – Текст : электронный.

4. Лефевр В.А. Лекции по теории рефлексивных игр / Лефевр В.А.. — Москва : Когито-Центр, 2019. — 223 с. — ISBN 978-5-89353-292-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/88286.html> (дата обращения: 02.08.2019). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

5. Маркеева, А. В. Геймификация как инструмент управления персоналом современной организации / А. В. Маркеева // Рос. предпринимательство. - 2015. - Т. 16, № 12. - С. 1923-1936.

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы \**

1. Черняк, Т. В. Игровые технологии в подготовке HR-менеджера: междисциплинарный подход: практикум Изд-во СибАГС2019 – Режим доступа : [http://siu.ranepa.ru/UMM\\_1/4920/IgrTexHR\\_men\\_pr.pdf](http://siu.ranepa.ru/UMM_1/4920/IgrTexHR_men_pr.pdf), требуется авторизация (дата обращения : 25.08.2019). – Загл. с экрана.

### **6.4. Нормативные правовые документы.**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: с изм. и доп. на 1 апр. 2012 г. - М.: МЦФЭР, 2012. - 126, [1] с.

### **6.5. Интернет-ресурсы**

1. Работа с персоналом [Электронный ресурс]: электрон. журн. - [ М.], 2003 - 2012. – Режим доступа: <http://www.HR-Journal.ru>, свободный. (дата обращения: 19.08.2019).

2. Управление персоналом [Электронный ресурс]: сайт журн. «Упр. персоналом» / Издат. дом «Упр. персоналом». – М., 2001 – 2012. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>, свободный. (дата обращения: 19.08.2019).

3. Официальный сайт Национального союза кадровиков [Электронный ресурс] / Нац. союз кадровиков. - [М?], 2002 - 2012. - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/>, свободный. (дата обращения: 19.08.2019).

4. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс]: [электрон.-библиотеч. система] / О-во с огранич. ответственностью «Директ-Медиа». - [М.], 2001 - 2010. - Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>, требуется авторизация. (дата обращения: 19.08.2019).

5. Электронная библиотека [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/library>, свободный (дата обращения: 19.08.2019).

6. Экономика труда [Электронный ресурс] / Федеральный образовательный портал по социологии, экономике и менеджменту. - [М], 2012. - Режим доступа: <http://ecsosman.hse.ru/net/16000159>, свободный (дата обращения: 19.08.2019).

### **6.6. Иные источники**

Не используются

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

### **7.1. Программное обеспечение**

1. Единая электронная справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. Единая электронная справочно-правовая система «Гарант»
3. Электронная библиотека НОУ "ИНТУИТ"
4. пакет MSOffice
5. Microsoft Windows
6. сайтфилиала

7. СДОПрометей
8. корпоративные базы данных
9. iSpringFreeCam8.

## 7.2. Технические средства и материально-техническое обеспечение дисциплины

Таблица 12

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работ	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподавитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа	Стол� аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная, компьютер с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран
Аудитория для самостоятельной работы обучающихся. Центр Интернет-ресурсов	Мультимедийный проектор, Экран проекционный, Принтер, ПК, с подключенным интернетом и к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет, столы аудиторные, стулья, доски аудиторные.
Лаборатория личностного и профессионального развития	Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, музыкальный центр, видеокамера, видеомагнитофон, методические материалы (тесты, методики и т.п.), столы письменные, стулья, шкаф, трибуна настольная, стеллаж, доска аудиторная, ковровое покрытие; стекло для одностороннего просмотра для проведения фокус-групп
Центр интернет-ресурсов	Компьютеры с выходом в Интернет, автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO», «SAGE Premier». Система федеральных образовательных порталов «Экономика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др. Экран, компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная. Наборы виртуального демонстрационного оборудования, наглядные учебные пособия.
Библиотека (имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет	Компьютеры с подключением к локальной сети филиала и Интернет, Wi-Fi, столы аудиторные, стулья
Видеостудия для проведения вебинаров	Рабочие места, оснащенные компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).
Видеостудия для вебинаров	Два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья)	Экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла
--	--

Обучающиеся обеспечиваются следующим комплектом программного обеспечения, адаптированного для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов:

пакет MS Office

Microsoft Windows

сайт филиала

СДО Прометей

корпоративные базы данных

iSpring Free Cam8.

Для обучающихся с нарушениями зрения:

NVDA (Non Visual Desktop Access) - свободная, с открытым исходным кодом программа для MS Windows, которая позволяет незрячим или людям с ослабленным зрением работать на компьютере без применения зрения, выводя всю необходимую информацию с помощью речи;

Экранная лупа – программа экранного увеличения;

Экранный диктор (на англ.яз) – программа синтеза речи;

Для обучающихся с нарушениями слуха:

Speech logger– программа перевода речи в текст.