

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

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой управления персоналом

Протокол от «25» августа 2016 г.

№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТЕХНИКА ПРЕЗЕНТАЦИЙ

(Б1.В.ДВ.1.1)

ТП

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»
квалификация выпускника: Бакалавр
формы обучения – очная, заочная

Год набора – 2016

Новосибирск, 2016 г.

Автор – составитель:

к.философ.н., профессор, доцент кафедры управления персоналом
Аверченко Любовь Кузьминична

Заведующий кафедрой управления персоналом

Кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом
Доронина Инга Викторовна

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
Содержание дисциплины	8
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", 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.....	22
6.4. Нормативные правовые документы.....	22
6.5. Интернет-ресурсы	22
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 образовательной программы

1.1. Дисциплина (Б1.В.ДВ.1.1) «Техника презентаций» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-9	Способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	Очная и заочная формы обучения: ОПК-9.1	Способность установления межличностного контакта в социально-культурной, профессиональной сферах и ситуациях человеческой деятельности, базирующаяся на владении родным (русским) языком и культурой речи. Способность подготовки и представления презентации, в том числе с использованием мультимедийных средств.
		Заочная форма обучения (ЭО и ДОТ): ОПК-9.2	Способность осуществлять различные виды делового общения на иностранном языке. Способность подготовки и представления презентации, в том числе с использованием мультимедийных средств.
ПК-28	Знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	Очная и заочная формы обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ: ПК-28.1	Владение навыками представления и презентации информации

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по обеспечению персоналом	ОПК-9.1 ОПК-9.2	на уровне умений: – осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации).
Деятельность по обеспечению персоналом	ПК-28.1	на уровне знаний: – коммуникационные каналы и средства передачи информации. на уровне навыков: – навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е.

На контактную работу с преподавателем выделено 54 академических часов (10 академических часов лекции, 44 академических часов практические занятия) и 54 академических часа на самостоятельную работу обучающихся (очная форма обучения).

На контактную работу с преподавателем часов (4 академических часов лекции, на практические выделено 12 академических занятия) и 96 академических часов на самостоятельную работу обучающихся (заочная форма обучения).

На контактную работу с преподавателем часов (4 академических часов лекции, на практические выделено 12 академических занятия) и 96 академических часов на самостоятельную работу обучающихся (заочная форма обучения ЭО и ДОТ).

Место дисциплины

Дисциплина (Б1.В.ДВ.1.1) «Техника презентаций» изучается с учетом этапа:

- студентами очной формы обучения на первом курсе обучения (2 семестр);
- студентами заочной формы обучения на первом курсе обучения (2 семестр);
- студентами заочной формы обучения (ЭО ДОТ) на третьем курсе обучения (5 и 6 семестры).

Дисциплины, которые реализуются после изучения:

очная форма обучения

Б1.Б.11	Иностранный язык в профессиональной сфере
Б1.Б.23	Этика деловых отношений
Б1.Б.25	Имиджелогия
Б1.В.ОД.3	Информационные технологии в управлении персоналом
Б1.В.ДВ.1.1	Техника презентаций
Б2.У.1	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков

заочная форма обучения:

Б1.Б.11	Иностранный язык в профессиональной сфере
Б1.Б.23	Этика деловых отношений
Б1.Б.25	Имиджелогия
Б1.В.ОД.3	Информационные технологии в управлении персоналом
Б2.У.1	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков

заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ

Б1.Б.11	Иностранный язык в профессиональной сфере
Б1.Б.23	Этика деловых отношений
Б1.Б.25	Имиджелогия
Б1.В.ОД.3	Информационные технологии в управлении персоналом
Б1.В.ДВ.1.1	Техника презентаций
Б2.У.1	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Инструменты подготовки и проведения презентации	14	2	-	6		6	
Тема 1.1.	Сущность презентации	7	1		3		3	О ₁
Тема 1.2.	Техника нулевой презентации	7	1		3		3	О ₂
Тема 2	Психологические секреты эффективной презентации	18	2		8		8	
Тема 2.1	Эмоциональная составляющая презентации	7	1		3		3	О ₃
Тема 2.2	Приемы привлечения внимания	11	1		5		5	О ₄
Тема 3	Техника преодоления страха перед презентацией	22	2		10		10	
Тема 3.1.	Что вызывает страх	9	1		4		4	О ₅
Тема 3.2.	Алгоритм и векторы преодоления волнения	11	1		6		4	ПЗ ₁
Тема 4	Сторителлинг как метод презентации	15	1		8		6	
Тема 4.1	Понятие, правила и приемы сторителлинга	9	1		4		4	ПЗ ₂
Тема 4.2.	Притчи, байки, лайфхаки как инструменты презентации	6	-		4		2	ПЗ ₃
Тема 5	Техника невербальной презентации	19	1		4		14	
Тема 5.1	Восприятие и интерпретация невербальных сигналов	5	1		2		2	О ₆
Тема 5.2.	Харизматический язык тела	4	-		2		2	
Тема 6	Правила и требования к оформлению презентации	20	2		8		10	
Тема 6.1.	Виды и форматы презентаций	8	1		3		4	ПЗ ₄
Тема 6.2.	Практические рекомендации по оформлению слайдов	12	1		5		6	ПЗ ₅
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего		108	10		44		54	ак.ч.
		3	0,3		1,32		1,62	з.е.
		81	7,5		33		40,5	ас.ч.

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), практическое задание (ПЗ), электронный семинар (ЭС) и др.

№ 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		
Заочная форма обучения								
Тема 1	Инструменты подготовки и проведения презентации	29	1				28	
Тема 1.1.	Сущность презентации	19	1				18	О ₁ , О ₂
Тема 1.2.	Техника нулевой презентации	10					10	
Тема 2	Психологические секреты эффективной презентации	15	1		2		12	
Тема 2.1	Эмоциональная составляющая презентации	5			1		4	О ₃ , О ₄
Тема 2.2	Приемы привлечения внимания	10	1		1		8	
Тема 3	Техника преодоления страха перед презентацией	16	1		2		13	
Тема 3.1.	Что вызывает страх	6			1		5	О ₅ , ПЗ ₁
Тема 3.2.	Алгоритм и векторы преодоления волнения	10	1		1		8	
Тема 4	Сторителлинг как метод презентации	10			1		9	
Тема 4.1	Понятие, правила и приемы сторителлинга	6			1		5	ПЗ ₂ ПЗ ₃
Тема 4.2	Притчи, байки, лайфхаки как инструменты презентации	4					4	
Тема 5	Техника невербальной презентации	18			1		17	
Тема 5.1	Восприятие и интерпретация невербальных сигналов	8			1		7	О ₆
Тема 5.2.	Харизматический язык тела	10					10	
Тема 6	Правила и требования к оформлению презентации	20	1		2		17	
Тема 6.1.	Виды и форматы презентаций	6			1		5	ПЗ ₄ , ПЗ ₅
Тема 6.2.	Практические рекомендации по оформлению слайдов	14	1		1		12	
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	4		8	4	90	ак.ч.
		3	0,12		0,36	0,1	2,5	з.е.
		81	3		9	3	68	ас.ч.

№ 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		
Заочная форма обучения (ЭО и ДОТ)								
Тема 1	Инструменты подготовки и проведения презентации	29	1				28	ЭС
Тема 1.1.	Сущность презентации	19	1				18	
Тема 1.2.	Техника нулевой презентации	10					10	
Тема 2	Психологические секреты эффективной презентации	15	1		2		12	
Тема 2.1	Эмоциональная составляющая презентации	5			1		4	
Тема 2.2	Приемы привлечения внимания	10	1		1		8	
Тема 3	Техника преодоления страха перед презентацией	16	1		2		13	ЭС
Тема 3.1.	Что вызывает страх	6			1		5	
Тема 3.2.	Алгоритм и векторы преодоления волнения	10	1		1		8	
Тема 4	Сторителлинг как метод презентации	10			1		9	
Тема 4.1	Понятие, правила и приемы сторителлинга	6			1		5	
Тема 4.2	Притчи, байки, лайфхаки как инструменты презентации	4					4	
Тема 5	Техника невербальной презентации	18			1		17	ЭС
Тема 5.1	Восприятие и интерпретация невербальных сигналов	8			1		7	
Тема 5.2.	Харизматический язык тела	10					10	
Тема 6	Правила и требования к оформлению презентации	20	1		2		17	
Тема 6.1.	Виды и форматы презентаций	6			1		5	
Тема 6.2.	Практические рекомендации по оформлению слайдов	14	1		1		12	
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	4		8	4	90	ак.ч.
		3	0,12		0,36	0,1	2,5	з.е.
		81	3		9	3	68	ас.ч.

Содержание дисциплины

Тема 1. Инструменты подготовки и проведения презентации

1.1. Сущность презентации

Понятие «презентации» в деловом мире. Алгоритм подготовки презентации. Структура публичного выступления: вступление, основная часть, заключение, ответы на вопросы. Типы презентаций различающимися определенными особенностями.

1.2. Техника нулевой презентации

Нулевая презентация как прелюдия. Рецепт для первых 30 секунд. Элементы нулевой презентации: эффект первого впечатления (габитарный имидж, голос, содержание); зрительный контакт; вербальный имидж; невербальное поведение. Ошибки нулевой презентации.

Тема 2. Психологические секреты эффективной презентации

2.1. Эмоциональная составляющая презентации

Обращение оратора к эмоциональной сфере. Активизация правого полушария. Роль закона лидерства в восприятии новых эмоций. Терминология катастрофы и достижений. Приемы эмоциональности.

2.2. Приемы привлечения внимания

Примеры приемов привлечения внимания: интересный факт, авторитетный источник информации, контрастные раздражители, «чертог славы», демонстрация предмета, возбуждение любопытства, неожиданное прерывание мысли, вовлечение присутствующих в совместное изменение условий и др.

Тема 3. Техника преодоления страха перед презентацией

3.1. Что вызывает страх

Причины проявления волнения. Осознание источника страха. Роль работы мозга оратора. Урок матрицы.

3.2. Алгоритм и векторы преодоления волнения

7 векторов для размышления и действия на тему «Как не волноваться при публичных выступлениях»: подготовка, физиология, рационализм, психология, опыт, практика общения и публичных выступлений, мистика. Приемы освобождения от волнения во время публичного выступления.

Тема 4. сторителлинг как метод презентации

4.1. Понятие, правила и приемы сторителлинга

Что такое «сторителлинг». Три компонента истории по Аристотелю. Где находит применение сторителлинг. Рыночное позиционирование компании средством сторителлинга. Правила и законы сторителлинга. Алгоритм истории. Всегда ли нужен сторителлинг.

4.2. Притчи, байки, лайфхаки как инструменты презентации

Иллюстрации публичного выступления: притчи, мифы, легенды, лайфхаки, сказки, анекдоты, поговорки и др.

Тема 5. Техника невербальной презентации

5.1. Восприятие и интерпретация невербальных сигналов

Невербальная составляющая презентации. Согласование сигналов тела со словами. Пять типов сигналов: поза, мимика, жестикуляция, дистанцирование, интонация.

5.2. Харизматический язык тела

Слагаемые харизмы оратора: прямая осанка, высоко поднятая голова, устойчивая поза, уверенная жестикуляция в сфере «своего влияния», зрительный контакт, однотонный цвет одежды и др. Советы достойного применения своим рукам. Сигналы пальцев рук.

Тема 6. Правила и требования к оформлению презентации

6.1. Виды и форматы презентаций

Виды презентаций для реализации коммуникативных задач. Презентации печатные и электронные. Варианты компьютерных презентаций. Стил бизнес-презентаций.

6.2. Практические рекомендации по оформлению слайдов

Стил подачи презентаций. Оформление слайдов. Единый стил оформления: шрифл, размер, цвет, анимации и др. Принципы презентации Радислава Гандапаса. Правила общей композиции.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины (Б1.В.ДВ.1.1) «Техника презентаций» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Методы текущего контроля для очной формы обучения

Тема		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Инструменты подготовки и проведения презентации	Устный ответ на вопросы Предоставление эссе в устном виде
Тема 2	Психологические секреты эффективной презентации	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 3	Техника преодоления страха перед презентацией	Устные ответы на вопросы
Тема 4	Сторителлинг как метод презентации	Устный ответ на вопросы
Тема 5	Техника невербальной презентации	Устный ответ на вопросы
Тема 6	Правила и требования к оформлению презентации	Письменное выполнение практического задания

Методы текущего контроля для заочной формы обучения

Тема		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Инструменты подготовки и проведения презентации	Письменная контрольная работа Устный ответ на вопросы Тестирование
Тема 2	Психологические секреты эффективной презентации	
Тема 3	Техника преодоления страха перед презентацией	
Тема 4	Сторителлинг как метод презентации	
Тема 5	Техника невербальной презентации	
Тема 6	Правила и требования к оформлению презентации	

Методы текущего контроля для заочной формы обучения (с применением ЭО и ДОТ)

Тема		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Инструменты подготовки и проведения презентации	Письменный ответ на вопросы Электронного семинара
Тема 2	Психологические секреты эффективной презентации	
Тема 3	Техника преодоления страха перед презентацией	
Тема 4	Сторителлинг как метод презентации	
Тема 5	Техника невербальной презентации	
Тема 6	Правила и требования к оформлению презентации	

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов оценки (средств):

Устное собеседование по вопросам билета (очная и заочная формы обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ).

4.2 Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся²

4.2.1. Типовые вопросы и задания для устного опроса

Тема 1. Инструменты подготовки и проведения презентации (О₁, О₂)

1. Что включает в себя алгоритм подготовки презентации?
2. Какие рецепты вы можете предложить для первых 30 секунд презентации?
3. Какие принципы важно учесть при подготовке выступления?
4. Что включает в себя техника нулевой презентации?
5. Что раздражает аудиторию во время выступления?
6. От каких «словесных ловушек» полезно отказаться?
7. Каковы задачи вступления, основной части и заключения?
8. Какие инструменты работают при эффекте первого впечатления?
9. Какие факторы важно учитывать, чтобы ваше первое впечатление о человеке не было ошибочным?

Тема 2. Психологические секреты эффективной презентации (О₃, О₄)

1. Проанализируйте, какой терминологии присутствует в ваших речах больше: катастрофы или достижения?
2. Произнесите вслух: «Я хочу» (и прибавьте, что именно хочешь сделать/получить/испытать), а затем так же вслух: «Я намерен» (и прибавь, что именно намерен сделать/получить/испытать) и что вы почувствуете?
3. TED – технологии, развлечения, дизайн; это частный некоммерческий фонд США, в его конференциях может принять участие любой желающий, но его выступление должно соответствовать слогану TED: «Идеи, достойные распространения». Выберите спикера – участника конференции TED и прокомментируйте, какие приемы привлечения внимания были использованы.
4. Если бы у вас была возможность выступить на TED, о чем бы вы говорили? Какой вариант вас устраивает больше?
5. Какие приемы привлечения внимания вы будете использовать в презентациях с учетом приобретенного опыта на практических занятиях?

² Полный перечень вопросов и заданий находится на кафедре управления персоналом в УМКД по дисциплине

Тема 3. Техника преодоления страха перед презентацией (О₅)

1. Каковы причины страха? Задумывались ли вы о том, что ядовитые грибы страха разрастаются лишь тогда, когда имеют благодатную эмоциональную почву, поливаемую дождями тревог, густыми туманами угнетённости и воображаемой непроходимостью пугающей неизвестности?

2. Выберите советы для себя: как уменьшить волнение перед публичным выступлением. Обозначьте векторы победы над своей тревогой.

3. Во время презентации тело все равно будет демонстрировать волнение: сохнет во рту, путаются мысли, ноги становятся тяжелыми и неловкими т.д. Как снимать эти физические симптомы страха?

4. Известный британский писатель Томас Карлейль сказал: «Насколько человек побеждает страх, настолько он - человек». Означает ли это, что страх является катализатором степени нашего «очеловечивания» и почему?

Тема 5. Техника невербальной презентации (О₆)

1. Как передать занимаемой позой силу и уверенность?

2. Что включает в себя харизматическая поза силы?

4.2.2. Типовые варианты практических заданий

Тема 3. Техника преодоления страха перед презентацией (ПЗ₁)

1. Опишите приемы профилактики волнения перед публичным выступлением.

2. Обозначьте методы и приемы снятия или уменьшения волнения во время выступления.

3. Опишите векторы победы над своей тревогой.

4. Создайте свою «копилку» сильных и работающих для вас эмоциональных жестов для снятия напряжения.

5. Мужчина волнуется перед свиданием гораздо больше, чем женщина. Опишите советы, которые можно посоветовать мужчине, идущему на первое свидание для снижения индекса непредсказуемости.

Тема 4. Сторителлинг как метод презентации (ПЗ₂, ПЗ₃)

1. Опишите правила и приемы сторителлинга

2. Подберите и опишите истории, которые окажут помощь в привитии норм и правил корпоративной культуры

3. Лайфхаки: определение, где можно применять, примеры для улучшения выступления.

4. Придумайте лайфхаки для студентов, которые помогают в учебе.

Тема 6. Правила и требования к оформлению презентации (ПЗ₄, ПЗ₅)

1. Оформите первый и последний слайды для мультимедийной презентации?

2. Продемонстрируйте примеры создания шрифтового контраста на слайдах мультимедийной презентации?

3. Подготовьте презентацию в РР (8-10 слайдов) по темам курса для подготовки мультимедийных презентаций (темы в 4.2.4).

4.2.3. Типовые варианты вопросов и заданий для электронного семинара

Тема 1. Инструменты подготовки и проведения презентации

Задание 1. Сущность презентации. Структура презентации. Техника нулевой презентации. Эффект первого впечатления.

Тема 2. Психологические секреты эффективной презентации

Задание 2. Эмоциональная составляющая презентации. Приемы привлечения внимания.

Тема 3. Техника преодоления страха перед презентацией

Задание 3. Профилактика страха. Алгоритм и векторы преодоления волнения.

Тема 4. Сторителлинг как метод презентации

Задание 4. Понятие, правила и приемы сторителлинга. Притчи как инструменты презентации. Байки как инструменты презентации. Лайфхаки как инструменты презентации.

Тема 5. Техника невербальной презентации

Задание 5. Восприятие и интерпретация невербальных сигналов. Харизматический язык тела.

Тема 6. Правила и требования к оформлению презентации

Задание 6. Виды и форматы презентаций. Практические рекомендации по оформлению слайдов.

4.2.3. типовые темы контрольных работ

1. Теоретические подходы к проблеме презентации
2. Техники и приемы презентации
3. Структура публичного выступления
4. Особенности восприятия информации слушателями
5. Правила нулевой презентации
6. Приемы освобождения от страха и волнения
7. Сторителлинг как способ передачи информации
8. Сторителлинг - новый маркетинговый инструмент
9. Алгоритм и назначение историй
10. Упаковка слайдов для презентации
11. Модульный принцип презентации
12. Рыночное позиционирование компании средством сторителлинга
13. Имидж оратора/спикера
14. Невербальное поведение во время выступления
15. Личностная эффективность оратора
16. Проблемное поле оратора
17. Моя точка зрения на публичное выступление
18. Разработка сценария тренинга по технике презентации
19. Планирование и подготовка информации для презентации
20. Основные принципы оформления слайдов
21. Правила построения композиции на слайдах презентации
22. Приемы привлечения внимания аудитории во время выступления
23. Профилактика освобождения от волнений перед выступлением

4.2.4. Типовые варианты тестовых заданий

1. Выберите один правильный ответ:

Как называют информацию, отражающую истинное положение дел?

- *полезной
- достоверной
- полной
- объективной

2. Выберите один правильный ответ:

Сообщение информативно, если оно:

- пополняет знания человека
- содержит новые сведения
- *содержит новые и понятные сведения

3. Выберите один правильный ответ:

Как отвечать на трудные вопросы аудитории?

- избегать ответа на вопросы путем переадресации

сначала определить тип слушателя, а затем механизм реакции
спровоцировать дискуссию
привлечь мнение других людей
притвориться непонятливым

4. Выберите один правильный ответ:

Техника самопродвижения, по И. Джонсу и Т. Питтману, предполагает ...
похвалу собеседника или аудитории, выражения согласия
выдвижение требований, угрозы
*демонстрацию знаний и умений

5. Выберите один правильный ответ:

Укажите наиболее важную цель презентации
развлечь аудиторию
убедить или заинтересовать аудиторию
*предоставить информацию о товаре и производителе
предложить решение
научить пользоваться товаром

6. Выберите несколько правильных ответов:

Публику раздражают следующие моменты
*опоздания
*извинения в начале выступления
*неподготовленность
высокий профессионализм оратора

7. Выберите несколько правильных ответов:

Публику раздражают следующие моменты
* превышение регламента
*отклонения от заявленной темы
* жаргон
харизма оратора

8. Выберите несколько правильных ответов:

Классическая структура публичного выступления
*вступление
ответы возмущения
*основную часть
*заключение

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

ОПК-9	Способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	Очная и заочная формы обучения: ОПК-9.1	Способность установления межличностного контакта в социально-культурной, профессиональной сферах и ситуациях человеческой деятельности, базирующаяся на владении родным (русским) языком и культурой речи. Способность подготовки и представления презентации, в том числе с использованием мультимедийных средств.
		Заочная форма обучения (ЭО и ДОТ): ОПК-9.2	Способность осуществлять различные виды делового общения на иностранном языке. Способность подготовки и представления презентации, в том числе с использованием мультимедийных средств.
ПК-28	Знание корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владение навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	Очная и заочная формы обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ: ПК-28.1	Владение навыками представления и презентации информации

Очная форма

Этап освоения компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания
ОПК-9.1 Способность установления межличностного контакта в социально-культурной, профессиональной сферах и ситуациях человеческой деятельности, базирующаяся на владении родным (русским) языком и культурой речи. Способность подготовки и представления презентации, в том числе с использованием мультимедийных средств.	Демонстрирует владение родным языком и культурой речи в процессе установления межличностных контактов. Проводит презентацию, в том числе с использованием мультимедийных средств	Продемонстрирован уровень владения родным языком и культурой речи, необходимый для установления межличностного контакта в социально-культурной и профессиональной сферах. Подготовлена презентация с использованием мультимедийных средств
ПК-28.1 Владение навыками представления и презентации информации	Демонстрирует способность оформить информацию с помощью программных средств Демонстрирует способность презентовать информацию с помощью программных средств	Представлена информация с помощью программных средств Проведена презентация помощью программных средств

Заочная форма

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ОПК-9.1 Способность установления межличностного контакта в социально-культурной, профессиональной сферах и ситуациях	Демонстрирует владение родным языком и культурой речи в процессе установления межличностных контактов.	Продемонстрирован уровень владения родным языком и культурой речи, необходимый для установления межличностного контакта в социально-

человеческой деятельности, базирующаяся на владении родным (русским) языком и культурой речи. Способность подготовки и представления презентации, в том числе с использованием мультимедийных средств. Способность осуществлять различные виды делового общения на иностранном языке	Проводит презентацию, в том числе с использованием мультимедийных средств. Проявляет способность осуществлять различные виды делового общения на иностранном языке	культурной и профессиональной сферах. Подготовлена презентация с использованием мультимедийных средств. Продемонстрирована способность осуществлять различные виды делового общения на иностранном языке.
ПК-28.1 Владение навыками представления и презентации информации	Демонстрирует способность оформить информацию с помощью программных средств Демонстрирует способность презентовать информацию с помощью программных средств	Представлена информация с помощью программных средств Проведена презентация помощью программных средств

Заочная форма (ЭО и ДОТ)

ОПК-9.2 Способность осуществлять различные виды делового общения на иностранном языке. Способность подготовки и представления презентации, в том числе с использованием мультимедийных средств	Проводит презентацию, в том числе с использованием мультимедийных средств. Проявляет способность осуществлять различные виды делового общения на иностранном языке	Подготовлена презентация с использованием мультимедийных средств. Продемонстрирована способность осуществлять различные виды делового общения на иностранном языке
ПК-28.1 Владение навыками представления и презентации информации	Демонстрирует способность оформить информацию с помощью программных средств Демонстрирует способность презентовать информацию с помощью программных средств	Представлена информация с помощью программных средств Проведена презентация помощью программных средств
Знание понятия и структуры экономической, кадровой информации	Демонстрирует владение понятийным аппаратом в сфере понятия и структуры экономической, кадровой информации	Продемонстрировано владение понятийным аппаратом в сфере понятия и структуры экономической, кадровой информации

4.3.1. Тематика вопросов к зачету

1. Теоретические подходы к проблеме презентации
2. Инструменты подготовки и проведения презентации
3. Требования к презентации
4. Техники и приемы презентации
5. Структура публичного выступления
6. Особенности восприятия информации слушателями
7. Правила нулевой презентации
8. Приемы освобождения от страха и волнения
9. Сторителлинг как способ передачи информации
10. Сторителлинг - новый маркетинговый инструмент
11. Алгоритм истории
12. Упаковка слайдов для презентации
13. Модульный принцип презентации
14. Рыночное позиционирование компании средством сторителлинга
15. Портфель коммуникативных инструментов
16. Имидж оратора

17. Невербальное поведение во время презентации
18. Личностная эффективность оратора
19. Проблемное поле оратора
20. Правила и требования в нормативной документации к презентациям
21. Планирование и подготовка информации для презентации
22. Основные принципы оформления слайдов
23. Правила построения композиции на слайдах презентации
24. Уязвимые места в поведении оратора
25. Раздражители публики во время проведения презентации
26. Условия комфорта для оратора и публики

4.3.2 Тематика практических заданий к зачету

1. Какие инструменты использует оратор для подготовки и проведения презентации
2. Каковы особенности восприятия информации слушателями
3. Сформулируйте требования к презентации.
4. Проанализируйте структуру публичного выступления
5. Отберите для коррекции своих выступлений техники и приемы презентации
6. Перечислите правила нулевой презентации
7. Выберите для эффективности презентации приемы освобождения от страха и волнения
8. Какими имиджевыми характеристиками должен обладать оратор
9. Каковы основные принципы оформления слайдов
10. Выберите 5-7 приемов привлечения внимания во время презентации

Типовые практические задания к зачету

Тема 1. Инструменты подготовки и проведения презентации

1. Пример структуры публичного выступления (тема на выбор студента)
2. Лайфхаки для техники нулевой презентации
3. Элементы эффекта первого впечатления

Тема 2. Психологические секреты эффективной презентации

1. Примеры секретов восприятия
2. Примеры приемов привлечения внимания оратора во время презентации

Тема 3. Техника преодоления страха перед презентацией

1. Примеры приемов профилактики волнения перед публичным выступлением.
2. Обозначить методы и приемы снятия или уменьшения волнения во время выступления.
3. Ваши эмоциональные жесты для снятия напряжения.

Тема 4. Сторителлинг как метод презентации

1. Описать правила и приемы сторителлинга
2. Подобрать истории, которые окажут помощь в привитии норм и правил корпоративной культуры

Тема 6. Правила и требования к оформлению презентации

1. Типичные недочеты и ошибки при создании презентаций.
2. Часто встречающиеся ошибки стиля и оформления.

Типовые варианты письменного контрольного задания (ЭО, ДОТ)

Тема 1. Инструменты подготовки и проведения презентации

Задание 1. Прописать алгоритм структуры презентации. Прописать технику нулевой презентации. Структура информативной, убеждающей, последовательность речи. Режимы донесения речи до слушателей.

Тема 2. Психологические секреты эффективной презентации

Задание 2. Написать 5 приемов привлечения внимания во время презентации.

Тема 3. Техника преодоления страха перед презентацией

Задание 3. Описать приемы профилактики волнения перед публичным выступлением. Обозначить методы и приемы снятия или уменьшения волнения во время выступления. Создать свою «копилку» сильных и работающих для вас эмоциональных жестов для снятия напряжения.

Тема 4. Сторителлинг как метод презентации

Задание 4. Описать правила и приемы сторителлинга. Техники сторителлинга. Подобрать и описать истории, которые окажут помощь в привитии норм и правил корпоративной культуры. Лайфхаки: где можно применять, примеры для улучшения выступления.

Тема 6. Правила и требования к оформлению презентации

Задание 6. Подготовьте презентацию в РР (8-10 слайдов) по темам курса для подготовки мультимедийных презентаций (темы в 4.2.4).

Типовые тестовые задания (ЭО и ДОТ)

1. Выберите несколько правильных ответов

Понятие «презентация» включает

- *представление
- *предъявление
- вступление
- стратегическая задача выступления

2. Выберите один правильный ответ

Иногда презентацию понимают как

- набор слайдов в Power Point
- визуальную часть
- сводят к уроку чтения материала на слайде
- *публичное выступление

3. Выберите несколько правильных ответов

Уязвимые места в поведении выступающего

- *неустойчивая или вычурная поза
- *нелепые жесты
- *речевые искажения
- харизматическая поза

4. Выберите несколько правильных ответов

Уязвимые места в поведении выступающего

- * неумение обращаться с техническими средствами
- *отсутствие зрительного контакта
- харизматический язык тела
- *нелепые жесты

5. Выберите несколько правильных ответов

Увеличат комфортность выступления знания о

- *времени выступления
- *об использовании наглядных средств

*наличию микрофонов
состояние магнитного поля

6. Выберите несколько правильных ответов

Публику раздражают следующие моменты

- *опоздания
- *извинения в начале выступления
- *неподготовленность
- высокий профессионализм оратора

7. Выберите несколько правильных ответов

Публику раздражают следующие моменты

- * превышение регламента
- *отклонения от заявленной темы
- * жаргон
- харизма оратора

8. Выберите несколько правильных ответов

Классическая структура публичного выступления

- *вступление
- ответы возмущения
- *основную часть
- *заключение

9. Выберите несколько правильных ответов

Во вступлении можно объявить

- *продолжительность выступления
- *регламент
- не договариваться о регламенте
- *договориться о порядке и форме задавания вопросов

10. Выберите один правильный ответ

В основной части на одной технологии можно продержаться

- *20 минут по продолжительности
- 5 минут
- 45 минут
- 60 минут

11. Выберите несколько правильных ответов

Заключение может включать

- *резюмирование,
- *подведение итогов,
- *рекомендации
- Возмущения

12 Презентация - подразумевает любое практическое выступление кроме speech –
очень короткой речи

13. В эффективном управлении высоко ценятся две вещи: время и
информация

14. Хорошая презентация получается, когда на успех одновременно работают три элемента: содержание, оформление и

стиль выступления

15. Структура презентации, как шутил Сократ, проста: сначала скажи, о чем собираешься рассказать, затем расскажи это, а потом скажи

о чем сейчас рассказал

16. Найдите соответствие между терминами катастрофы и достижения

Терминология катастрофы	Терминология достижения
1. от нее нельзя оторвать взгляд	1. если сделаем, то получим
2. голосуй, или проиграешь	2. она привлекает взгляд
3. Если мы не сделаем это, то не получим	3. голосуй, и мы победим
4. Я работаю хорошо, меня не уволят	4. Я работаю хорошо, чтобы меня повысили

1 - 2, 2 - 3, 3 - 1, 4 - 4

Шкалы оценивания

Незачтено (0 – 50 баллов)	Не знает цели, принципы и правила презентации, не способен применять на практике публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации; не знает основ корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, не владеет навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.
Зачтено (51- 100 баллов)	Знает цели, принципы и правила презентации, способен применять на практике публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации; знает основы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владеет навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института³

Методические указания по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ размещены на сайте института⁴

³ Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

⁴ <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/>

**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. Аверченко, Л.К. Техники презентаций: курс лекций /Л. К. Аверченко; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2017. - . – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа: <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения: 15.08.2017). - Загл. с экрана.
2. Катунин, Г. П. Создание мультимедийных презентаций [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. П. Катунин. - Электрон. дан. – Новосибирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2012. - 221 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/40550>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.
3. Мазилкина, Е. И. Искусство успешной презентации [Электронный ресурс] / Е. И. Мазилкина. — Электрон. дан.— Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2010. — 824 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/824>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.
4. Муромцева, А. В. Искусство презентации. Основные правила и практические рекомендации [Электронный ресурс] : учеб. пособие. — Электрон. дан. — Москва : ФЛИНТА, 2011. — 111 с. — Доступ из ЭБС изд-ва «Лань». - Режим доступа : http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=20206, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.

6.2 Дополнительная литература

1. Аверченко, Л.К. Имиджелогия: учеб. пособие для студентов всех форм обучения по направлению 080400.62 - Упр. персоналом / Л. К. Аверченко; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2014. - 197 с. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа: <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения: 15.08.2016). - Загл. с экрана.
2. Василенко, С. В. Эффектная и эффективная презентация [Электронный ресурс] : практ. пособие / С. В. Василенко. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2010. — 135 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/1146>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.
3. Геращенко, М.М. Информационные технологии в управлении персоналом: учеб. пособие для студентов всех форм обучения по направлению 080400.62 - Упр. персоналом /М. М. Геращенко; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2014. - 202 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа: <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения: 15.08.2016). - Загл. с экрана.
4. Лазарев, Д. Корпоративная презентация: как продать идею за 10 слайдов [Электронный ресурс] / Д. Лазарев. - Электрон. дан. – Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 298 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/43666>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.
5. Михеева, Е. В. Информационные технологии в профессиональной деятельности : учеб. пособие / Е. В. Михеева. - Москва : Проспект, 2013. - 447 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

6. 1. Практическая имиджелогия: хрестоматия для дистанц. обучения и сам. работы студентов /автор-сост. Л.К. Аверченко. – Новосибирск: СибАГС, 2007. – 128с.

7. 2. Управление поведением в организациях: метод. рекомендации для самостоятельной работы /сост. Л.К. Аверченко - Новосибирск: СибАГС, 2010. – 40с.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Об информации, информационных технологиях и о защите информации: Федеральный закон №149–ФЗ от 27.07.06 г. // Российская газета № 165, 29.07.2006.

2. О средствах массовой информации: Федеральный закон РФ от 27.12.1991 № 2124-1 (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.09.2012) // Собрание законодательства РФ, 30.07.2012, № 31, ст. 4322.

3. Распоряжение Правления ПФ РФ от 11.10.2007 № 190р. О внедрении защищенного электронного документооборота в целях реализации законодательства Российской Федерации об обязательном пенсионном страховании, (вместе с «Регламентом обмена документами по телекоммуникационным каналам связи в системе электронного документооборота Пенсионного фонда Российской Федерации», «Регламентом обеспечения безопасности информации при защищенном обмене электронными документами в системе электронного документооборота Пенсионного фонда Российской Федерации по телекоммуникационным каналам связи).

4. О некоторых мерах по совершенствованию информатизации в сфере кадрового обеспечения государственных органов и органов местного самоуправления : Постановление Правительства РФ № 602 от 17.06.15г. // СЗ РФ № 26, ст. 3896, 29.06.2015

6.5.Интернет-ресурсы

1. Официальный сайт Национального союза кадровиков [Электронный ресурс] / Нац. союз кадровиков. - [М?], 2002 - 2012. - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/>, свободный. (дата обращения: 19.01.2015).

2. 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: 19.01.2015).

3. 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

4. Электронная библиотека [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/library>, свободный (дата обращения: 19.01.2015).

5. ГОСТ 3.1102-81 ЕСТД. Стадии разработки и виды документов // Межгосударственный стандарт единая система технологической документации стадии разработки и виды документов. - ИПК.: Изд-во Стандартов Источник: http://www.znaytovar.ru/gost/2/GOST_3110281_ESTD_Stadii_razra.html

6. 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: 19.01.2015).

7. 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

8. Электронная библиотека [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/library>, свободный (дата обращения: 19.01.2015).

9. ГОСТ 3.1102-81 ЕСТД. Стадии разработки и виды документов // Межгосударственный стандарт единая система технологической документации стадии разработки и виды документов. - ИПК: Изд-во Стандартов Источник: http://www.znaytovar.ru/gost/2/GOST_3110281_ESTD_Stadii_razra.html

6.6. Иные источники

Иные источники не используются.

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

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа): Экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная

Лаборатория личностного и профессионального развития: Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, музыкальные центры, видеокамера, видеомагнитофоны, 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

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: Столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная, компьютер с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы. Библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет: 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.

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

Видеостудия для вебинаров: Компьютеры с выходом в Интернет, оснащенные веб-камерами и гарнитурами (наушники + микрофон), столы, стулья.

Кафедры: Компьютеры с выходом в Интернет, в т.ч. оснащенные веб-камерой, гарнитурой (наушники + микрофон), столы, стулья, кресла офисные, принтер, шкафы.

Компьютерный класс для преподавателей: Компьютеры с выходом в Интернет и в локальную сеть, лазерный принтер, сканеры, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная

Программное обеспечение: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра международных отношений и международного сотрудничества

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных
основ государственной службы
Протокол от «25» августа 2016 г.
№ 9

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

КУЛЬТУРОЛОГИЯ
(Б1.В. ДВ.1.2)

не устанавливается

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»
квалификация выпускника: Бакалавр
формы обучения: очная, заочная

Год набора – 2016

Новосибирск, 2016 г.

Автор–составитель:

к. филол. н., доцент, доцент кафедры международных отношений и международного сотрудничества Отургашева Н.В.

Заведующий кафедрой международных отношений и международного сотрудничества, д. и. н., профессор Демидов В.В.

.

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.....	13
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	21
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	22
6.1.Список основной литературы.....	22
6.2.Список дополнительной литературы	23
6.3.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.	24
6.4.Список нормативных правовых документов	24
6.5.Список Интернет-ресурсов, справочных систем.....	24
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 образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1. В.ДВ.1.2 Культурология обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

код	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК – 32	Владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	ПК – 32.1 (для очной и заочной форм обучения)	Формирование целостного представления о мировой культуре, ее базовых ценностях, о методах и формах приобретения, хранения и передачи ценностей культуры, о человеке как феномене культуры

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по развитию персонала (D)/ D/02.6. Организация обучения персонала	Формирование целостного представления о мировой культуре, ее базовых ценностях, о методах и формах приобретения, хранения и передачи ценностей культуры, о человеке как феномене культуры	<u>на уровне знаний:</u> знание понятийного аппарата культурологии; закономерностей развития общества и культуры; базовых ценностей мировой культуры, методах и формах их приобретения, хранения и передачи; <u>на уровне умений:</u> критически оценивать и анализировать информацию в области культурологи и воспринимать человека как творца и творение культуры; учитывать культурные и религиозные различия в рамках профессиональной деятельности, проявлять культурную и религиозную толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетных единицы.

Для студентов очной формы обучения из общего объема 108 часов на контактную работу с преподавателем выделено 54 часа (10 часов – лекций, 44 часа – практических занятий), 54 час. - на самостоятельную работу обучающихся.

Для студентов заочной формы обучения на контактную работу с преподавателем выделено 54 часа (18 часов – лекций, 36 часов – практических занятий), 54 час. - на самостоятельную работу обучающихся.

Место дисциплины:

Дисциплина Б1.В.ДВ.1.2 «Культурология» осваивается в соответствии с учебным планом студентами очной формы обучения на 1 курсе во 2 семестре.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

№п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л	лр	пз	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1.	Теория культуры	39	3		16		20	
Тема1.1.	Понятие и сущность культуры: основные подходы и	10	1		4		5	Д ₁ , Э
Тема 1.2.	Структура и функции культуры	10	1		4		5	
Тема 1.3.	Типология культур	10	1		4		5	
Тема 1.4	Генезис культуры. Ранние формы культуры	9			4		5	
Раздел 2.	История культуры	69	7		28		34	

¹Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), письменный опрос (ПО), тестирование (Т), эссе (Э), контрольная работа (КР), дискуссия (Д), устный доклад (УД).

№п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л	лр	пз	КСР		
Тема 2.1.	Культура традиционных обществ	9	1		4		4	ГР.ПР,О ₁
Тема 2.2.	Культура античной цивилизации	7	1		2		4	
Тема 2.3.	Культура средних веков	8			4		4	Д ₂
Тема 2.4.	Культура эпохи Возрождения и Реформации	7	1		2		4	
Тема 2.5.	Европейская культура Нового времени	9	1		4		4	УД ₁
Тема 2.6.	Русская классическая культура XVIII – XIX вв.	9	1		4		4	
Тема 2.7.	Тенденции развития мировой культуры в XX - начале XXI в.в.	10	1		4		5	УД ₂
Тема 2.8.	Проблемы целостности русской культуры в XX - начале XXI в.в.	10	1		4		5	КР ₁
Промежуточная аттестация								
Всего:		108	10		44		54	ак.ч
		3	0,3		1,32		1,62	з.е.
		81	7,5		33		40,5	ас.ч.

№п/п	Наименование тем (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		

²Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), письменный опрос (ПО), тестирование (Т), эссе (Э), контрольная работа (КР), дискуссия (Д), устный доклад (УД), Групповая презентация(Гр. Пр.)

№п/п	Наименование тем (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		
Заочная форма обучения								
Раздел 1.	Теория культуры	46	2		4		40	
Тема1.1.	Понятие и сущность культуры: основные подходы и							Д ₁ , Э О
Тема 1.2.	Структура и функции культуры							
Тема 1.3.	Типология культур							
Тема 1.4	Генезис культуры. Ранние формы культуры							
Раздел 2.	История культуры	56	2		4		50	
Тема 2.1.	Культура традиционных обществ							ГР.ПР,О ₁
Тема 2.2.	Культура античной цивилизации							
Тема 2.3.	Культура средних веков							Д ₂
Тема 2.4.	Культура эпохи Возрождения и Реформации							
Тема 2.5.	Европейская культура Нового времени							УД ₁
Тема 2.6.	Русская классическая культура XVIII – XIX вв.							
Тема 2.7.	Тенденции развития мировой культуры в XX - начале XXI в.в.							УД ₂

№п/п	Наименование тем (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		
Тема 2.8.	Проблемы целостности русской культуры в XX - начале XXI в.в.							ПКЗ
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	4		8	4	90	ак.ч
		3	0,12		0,36	0,1	2,5	з.е.
		81	3		9	3	68	ас.ч.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ³ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л/ДО Т	лр	пз/ДОТ	КСР		
Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ								
Раздел 1.	Теория культуры	46	2		4		40	ЭС
Тема1.1.	Понятие и сущность культуры:							
Тема 1.2.	Структура и функции культуры							
Тема 1.3.	Типология культур							
Тема 1.4	Генезис культуры. Ранние формы культуры							
Раздел 2.	История культуры	56	2		4		50	ЭС
Тема 2.1.	Культура традиционных обществ							

³ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), лабораторная работа (ЛР), доклад (Д), практические задания (ПЗ), электронный семинар (ЭС), письменное контрольное задание (ПКЗ) и др.

Тема 2.2.	Культура античной цивилизации						
Тема 2.3.	Культура средних веков						
Тема 2.4.	Культура эпохи Возрождения и Реформации						
Тема 2.5.	Европейская культура Нового времени						
Тема 2.6.	Русская классическая культура XVIII – XIX вв.						
Тема 2.7.	Тенденции развития мировой культуры в XX - начале XXI в.в.						
Тема 2.8.	Проблемы целостности русской культуры в XX - начале XXI в.в.						
Промежуточная аттестация		4				4	Зачет
Всего:		108	4		8	4	90 ак.ч
		3	0,12		0,36	0,1	2,5 з.е.
		81	3		9	3	68 ас.ч.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теория культуры

Тема 1.1. Понятие и сущность культуры: основные подходы и определения

Структура и состав современного культурологического знания. Происхождение термина "культура", эволюция его смысловых значений, сфера употребления. Культура как система человеческой жизнедеятельности, ее качественная характеристика.

Основные понятия культурологии: культура, цивилизация, морфология культуры, язык и символы культуры, культурные коды, культурная картина мира, культурная самоидентичность. Соотношение понятий культуры и цивилизации, культуры и природы. Понятие локальной и глобальной цивилизации.

Многообразие подходов к определению культуры. Обыденное и теоретическое представления о культуре (философский, социологический, гуманитарный, культурно-антропологический подходы). Школы, направления и теории в культурологии как попытка осмысления сложного и многоаспектного феномена культуры. Культурология и философия культуры, культурная антропология. Теоретическая и прикладная культурология.

Тема 1.2. Структура и функции культуры

Нормативный характер культуры, культурные ценности и нормы. Духовное производство как создание, хранение, распространение и потребление культурных норм, ценностей, знаний и значений.

Функции культуры. Роль культуры в сохранении и передаче накопленного опыта. Культура как хранитель времени и памяти общества, культурные традиции.

Культурные механизмы социализации. Культура и личность. Инкультурация и социализация. Нормы, символы и значения как средства социализации человека на разных этапах его жизни. Роль этикета в разной социальной и культурной среде. Нормы поведения. Регулятивная функция культуры.

Коммуникативная функция культуры. Нормы как средство общения и сотрудничества людей. Культура и общество. Социальные институты культуры. Социология культуры.

Игровая функция культуры. Природа и значение игры. Игра и праздничное действие. Игра, театр, спорт как базовые ценности культуры.

Тема 1. 3. Типология культур. Понятие культурно-исторического типа

Типы культурных изменений, динамика культуры. Циклические изменения в культуре. Культурный прогресс и его критерии. Законы развития культуры. Сочетание новаций и традиций как основание эволюции культуры. Значение внешних и внутренних факторов в формировании культуры. Значение культурного достояния, его содержание и механизмы сохранения. Охрана и использование культурного наследия в современных условиях. Культурно-исторические типы. Основные принципы классификации культур. Этническая и национальная культуры; восточные и западные типы культур; специфические и «срединные» культуры. Методы культурологических исследований. Типология культур. Кризис историзма и евроцентризма. Плурализация историко-культурного процесса («культурно-исторические типы» Н.Я.Данилевского, «морфология культуры» О.Шпенглера, этнология Л.Н.Гумилева). «Столкновение цивилизаций» или «конец истории» (С. Хантингтон и Ф.Фукуяма).

Тема 1.4. Генезис культуры. Ранние формы культуры

Теории возникновения культуры. Орудийно-трудовая концепция происхождения культуры. Игровая деятельность как источник культуры. Символическая теория происхождения культуры.

Культурогенез. Первые исторические формы культуры. Культура первобытного общества. Анимизм, фетишизм, тотемизм, магия как формы существования первобытного знания. Культы и верования. Культура и религия. Ритуал как неотъемлемая часть космических событий и способ участия в них человека.

Синкретизм первобытной культуры. Своеобразие мифологического мышления. Структура, значение и функции мифа. Отражение мифа в фольклоре, искусстве и литературе последующих эпох.

Первобытное искусство как отражение чувственно-конкретного переживания мира.

Раздел 2. История культуры

Тема 2.1. Культура традиционных обществ

Традиция как основание культуры древневосточных цивилизаций. Появление городов, письменности и раннегосударственных институтов. Образование и роль писца в трансляции культуры. Сакрализация культуры. Жречество.

Конфуцианско-даосистский и индо-буддийский типы культуры. Возникновение древнейших цивилизаций на Ближнем Востоке и особенности их социокультурного развития. Устойчивость, традиционность, каноничность как основные черты восточного типа культуры. Нормативный и ритуальный характер культуры. Традиционные ценности, составляющие основу культуры Древнего Китая, и их интерпретация в учениях древнекитайских мудрецов. Ограничение личностного начала социальными, государственными, ритуальными запретами. Значение этикета. Культ иероглифа, система образования. Конфуцианство, даосизм, буддизм как основные религиозно-философские системы Китая.

Социальные основы индо-буддийской духовной традиции и ее система ценностей. Место искусства в жизни человека и общества. Принцип «единства в многообразии». Индуизм. Буддизм: возникновение, судьба и мировое значение. Эстетический идеал индийской культуры. Эпос.

Синтоизм как основа духовной культуры Японии. Личность и общество. Самурайский кодекс поведения и его современные проявления. Культурная модернизация на национальной основе.

Тема 2.2. Культура античной цивилизации

Базовые ценности античной культуры: универсализм, гуманизм и гармония как ее мировоззренческие и формообразующие принципы.

Миф и античное сознание. Взаимопроникновение рационально-философского и художественно-образного мышления - источник цельности античной культуры. Полис в жизни античного человека. Становление рационального дискурса, отношение к личности, развитие науки.

Античная эстетика. Прекрасное как свойство меры и числа. Представление о человеческой красоте и ее воплощение в искусстве. Внешнее совершенство как проявление внутренней красоты. Искусство Древней Греции: театр, архитектура, скульптура.

Диалектика заимствованного и оригинального в культуре Древнего Рима. Практицизм и зрелищность римской культуры: образ жизни, праздники, искусство. Более высокая степень авторского самовыявления и субъективизма в искусстве.

Античная культура как типологическая целостность и ее отражение в зеркале иных культур.

Тема 2.3. Культура Средних веков

Хронологические границы Средневековья. Западная Европа и Древняя Русь как два типа средневековой культуры.

Социальная структура средневекового европейского общества. Корпоративизм. Трансформация городов и становление нового образа жизни.

Социокультурные предпосылки возникновения христианства и его ценностные ориентации. Развитие европейской средневековой культуры в духовном пространстве христианской религии. Античный и христианский тип личности. Особенности средневековой картины мира. Духовное измерение человека и бытия. Проблема символа и знака в средневековой культуре.

Многообразие художественных тенденций как отражение социальной неоднородности средневекового общества. Искусство и литература как выражение церковного и рыцарского идеалов.

Условия формирования культуры Древней Руси. Духовная культура древних славян. Русь и Византия. Значение православия для формирования государственного менталитета и национального самосознания. Крещение Руси как историко-культурное явление. Византийские традиции в древнерусской культуре: книжность, иконопись, церковное зодчество.

Тема 2.4. Культура эпохи Возрождения и Реформации

Среда, условия, истоки формирования ренессансной культуры, ее творцы и носители. Гуманизм как новая идеология, как поворот от Бога к Человеку. Соотношение гуманизма и индивидуализма в культуре Возрождения. Значение духовных ценностей античного мира.

Антропоцентризм культуры Возрождения. Ренессансный человек как носитель социокультурных ценностей и смыслов, как Творец культуры, мира и самого себя. Новая модель человека: универсализм и полнота бытия, гедонизм, авантюризм и предприимчивость. Искусство Возрождения как художественное самосознание культуры. Образ человека и мира в живописи и литературе. Развитие жанровой системы в искусстве, понятие и значение жанра в искусстве. Театр эпохи Возрождения. Реформация как обоснование индивидуализма и самостоятельности личности. Протестантская мораль и личность нового типа. Социокультурное значение Реформации. Искусство Северного Возрождения.

Тема 2.5. Культура Нового времени

Хронологические рамки и культурно-исторический смысл понятия "новое время" (XVII-XIX вв.). Основной вектор развития: рационализм - Просвещение - промышленное обновление. Культ разума в эпоху Просвещения. Понимание просвещения как двигателя социального прогресса, а культуры личности - как степени образованности. Особенности культуры Просвещения в странах Западной Европы. Просветительские идеи в литературе.

Наука как важнейшая форма общественного сознания. Организация профессиональной научной деятельности. Человек, природа, разум и идея прогресса в культуре XIX столетия. Городская культура. Художественные стили в культуре Нового времени: барокко, классицизм,

рококо. Романтизм как оппозиция Просветительству. Культ поэта и поэзии. Человек и мир в искусстве романтизма. Основная культурная парадигма XIX века.

Тема 2.6. Русская классическая культура XVIII – XIX веков

Формирование и развитие светской культуры в России. Реформы Петра I в области культуры и их социокультурная обусловленность. Образование и просвещение как главные координаты духовной жизни. Начало демократизации культуры. Восток - Запад - Россия как историко-культурная проблема и ее современное значение для цивилизационного самоопределения сегодняшней России. Спор западников и славянофилов как фактор самоидентификации русской культуры.

Журналы и публицистика. Развитие науки и техники. Основание Академии наук и Московского университета. Появление профессионального театра. Просветительские идеи в литературе и искусстве. Живопись, скульптура, архитектура. Европейские культурные традиции и национальный художественный опыт. Формирование интеллигенции как специфически русского феномена социальной жизни. Русская общественная мысль XIX века. Художественная культура как вершина самосознания народа. Образ России и судьба человека как главные темы русского искусства.

Тема 2.7. Тенденции развития мировой культуры в XX - начале XXI в.в.

Процессы урбанизации, успехи научно-технической революции и их влияние на образ жизни человека. Революционность как тип культуры. Ускорение темпа жизни. Демографический взрыв. Информационный взрыв. Средства массовой коммуникации как механизм трансляции культуры. Их роль в становлении современного общества. Искусство модернизма как художественное выражение социокультурных сдвигов в обществе. Использование авангардного искусства дизайном, шоу-бизнесом, СМК.

Тенденции авторитаризма и тоталитаризма в культуре XX века. Антиутопия как реакция на разрушение гражданского общества. Массовая и элитарная культура. Феномен массовой культуры: социальные и духовные характеристики, функциональная ориентация, апологетика и критика.

Интеграционные процессы и национальная специфика европейской культуры. Тенденции культурной универсализации в мировом современном процессе. Культура и глобальные процессы современности. Культурная самоидентичность и культурная модернизация. Межкультурные коммуникации как основа диалога культур. Проблема сохранения культурного наследия

Тема 2.8. Проблемы целостности русской культуры в XX - начале XXI в.в.

"Серебряный век" русской культуры. Русский модерн: символизм, акмеизм, футуризм. Нарастание кризиса в обществе и культуре.

Октябрьская революция и ее социокультурные последствия. Разрыв преемственности культуры. Формирование культуры русского зарубежья. Два пути русского искусства, два образа России как проявление глубоких противоречий и потрясений национальной культуры.

Попытки создания пролетарской культуры. Торжество функционального подхода к человеку, революционно-утопическая модель "новой" личности. Становление новой системы образования. Культурная революция, ликвидация неграмотности.

Тоталитаризм и культура. Новые проблемы в искусстве XX века: личность и система, художник и власть. Сложность и противоречивость советской культуры, ее значение для духовного опыта человечества.

Основные тенденции развития современной отечественной культуры. Оживление культурной деятельности, восстановление исторической памяти народа, возвращение эмигрантской и религиозной культуры. Преодоление культурной самоизоляции страны.

Причины кризисных явлений в современной культуре. Разрушение традиционных ценностей. Коммерциализация культуры. Понятие маргинальной культуры и причины ее формирования. Последствия слома нравственной парадигмы для социокультурной целостности российской цивилизации.

Культурная политика в России. Принципы и механизмы государственного управления культурой.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.1.2 Культурология используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Для очной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1. Теория культуры		
Тема1.1.	Понятие и сущность культуры: основные подходы и определения	Работа в группе по выполнению задания преподавателя заданного в устной форме (устные ответы на вопросы, доклады), письменные задания (терминологическая работа, эссе)
Тема 1.2.	Структура и функции культуры	
Тема 1.3.	Типология культур	
Тема 1.4.	Генезис культуры. Ранние формы культуры	
Раздел 2 История культуры		
Тема 2.1.	Культура традиционных обществ	Устный ответ на вопросы. Групповые презентации
Тема 2.2.	Культура античной цивилизации	
Тема 2.3.	Культура средних веков	Работа в группе по выполнению задания преподавателя заданного в устной форме (устные ответы на вопросы, комментарии)
Тема 2.4.	Культура эпохи Возрождения и Реформации	
Тема 2.5.	Европейская культура Нового времени	Представление доклада в устном виде Выполнение контрольной работы и ее защита в форме выступления с презентационными материалами.
Тема 2.6.	Русская классическая культура XVIII – XIX вв.	
Тема 2.7.	Тенденции развития мировой культуры в XX - начале XXI в.в.	
Тема 2.8.	Проблемы целостности русской культуры в XX - начале XXI в.в.	

Для заочной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1. Теория культуры		
Тема1.1.	Понятие и сущность культуры: основные подходы и определения	Работа в группе по выполнению задания преподавателя заданного в устной форме (устные ответы на вопросы, доклады)
Тема 1.2.	Структура и функции культуры	
Тема 1.3.	Типология культур	
Тема 1.4.	Генезис культуры. Ранние формы культуры	
Раздел 2 История культуры		
Тема 2.1.	Культура традиционных обществ	Устный ответ на вопросы. Групповые презентации
Тема 2.2.	Культура античной цивилизации	
Тема 2.3.	Культура средних веков	Работа в группе по выполнению задания преподавателя, заданного в устной форме (устные ответы на вопросы) Представление доклада в устном виде. Выполнение письменного контрольного задания (ПКЗ) в электронном виде.
Тема 2.4.	Культура эпохи Возрождения и Реформации	
Тема 2.5.	Европейская культура Нового времени	
Тема 2.6.	Русская классическая культура XVIII – XIX вв.	
Тема 2.7.	Тенденции развития мировой культуры в XX - начале XXI в.в.	
Тема 2.8.	Проблемы целостности русской культуры в XX -	

		начале XXI в.в.
Для заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ		
Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1. Теория культуры		
Тема1.1.	Понятие и сущность культуры: основные подходы и определения	Письменный ответ на вопросы
Тема 1.2.	Структура и функции культуры	
Тема 1.3.	Типология культур	
Тема 1.4.	Генезис культуры. Ранние формы культуры	
Раздел 2 История культуры		
Тема 2.1.	Культура традиционных обществ	Письменный ответ на вопросы
Тема 2.2.	Культура античной цивилизации	
Тема 2.3.	Культура средних веков	
Тема 2.4.	Культура эпохи Возрождения и Реформации	
Тема 2.5.	Европейская культура Нового времени	
Тема 2.6.	Русская классическая культура XVIII – XIX вв.	
Тема 2.7.	Тенденции развития мировой культуры в XX - начале XXI в.в.	
Тема 2.8.	Проблемы целостности русской культуры в XX - начале XXI в.в.	

4.1.2. При проведении промежуточной аттестации используются следующие методы: устное собеседование по вопросам зачета, компьютерное тестирование (очная и заочная формы обучения) и письменная контрольная работа, выполненная в электронном виде (заочная форма обучения).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Типовые вопросы и задания для устного опроса

Тема 1.1 Понятие и сущность культуры: основные подходы и определения

1. Как изменилось понятие культуры в средние века?
2. Как изменилось понятие культуры в эпоху Возрождения?
3. Как изменилось понятие культуры в трудах просветителей?
4. Каково современное понимание термина «культура»: антропологический, социологический, философский, деятельностный подходы?
5. Как соотносятся понятия «культура» и «цивилизация»?
6. Как соотносятся понятия «культура» и «природа»?
7. Как соотносятся понятия «культура» и «личность»?

Тема 1.2. Структура и функции культуры

1. Как проявляют себя нормы и правила как базовые компоненты культуры?
2. В чем заключается роль культуры в сохранении накопленного опыта и механизмы его передачи?
3. В чем заключается познавательная функция культуры?
4. В чем заключается регулятивная функция культуры?
5. В чем заключается коммуникативная функция культуры?
6. В чем заключается функция социализации личности?
7. Инкультурация и социализация, механизмы социализации.
8. В чем заключается игровая функция культуры?

Тема 1.3. Типология культур

1. В чем заключается культурный прогресс и каковы его критерии?
2. Как соотносятся понятия «традиция» и «новация»?
3. Каковы внешние и внутренние факторы формирования культуры?

4. В чем заключаются основные принципы классификации культур?
5. Как соотносятся «Восток» и «Запад» как две парадигмы культуры?
6. В чем заключается Культурологическая концепция Н. Данилевского?
7. В чем заключается Культурологическая концепция О. Шпенглера?
8. В чем заключается Культурологическая концепция А. Тойнби?

Тема 1.4. Генезис культуры. Ранние формы культуры

1. В чем заключается орудийно-трудовая теория происхождения культуры?
2. В чем заключается символическая теория?
3. В чем заключается магическая теория?
4. Культы и верования первобытного общества: тотемизм, анимизм, фетишизм.
5. Миф как форма первобытного знания: его особенности и виды.
6. Какова роль культа, мифа и религии в формировании культуры?
7. Каково соотношение понятий «миф» и «сказка», «миф» и «эпос»?
8. Как отражаются древние мифы в культуре последующих эпох?

Раздел 2. История культуры

Тема 2.1 Культура традиционных обществ

1. Каковы понятие традиции и ее роль в формировании древневосточных цивилизаций?
2. Каковы типологические особенности культуры древневосточных цивилизаций?
3. Каковы культы Древнего Египта и их роль в развитии художественной культуры?
4. Каковы традиционные ценности культуры Древнего Китая?
5. Каковы основные религиозно-философские системы Древнего Китая?
6. Каково значение ритуала и этикета в китайской культуре?

Тема 2.2 Культура античной цивилизации

1. Какова роль полиса в жизни древнегреческого общества?
2. Каковы базовые ценности греческой культуры?
3. Каковы эстетические воззрения древних греков, в чем заключается понятие прекрасного?
4. Развитие пластического искусства: архитектура, скульптура.
5. Культура Древнего Рима: диалектика заимствованного и оригинального.
6. Праздники и зрелища в Древнем Риме.
7. Как повлияла античная культура на систему ценностей и искусство последующих эпох?

Тема 2.3 Культура Средних веков

1. Какие периоды выделяют в развитии культуры европейского Средневековья?
2. Как повлияло христианство на формирование культуры?
3. Рыцарская культура: система ценностей и ее отражение в литературе.
4. Народная культура: традиционализм, практицизм, ритуальность.
5. Художественная культура Средневековья: романский и готический стили.
6. Каковы условия формирования и периоды развития древнерусской культуры?
7. Крещение Руси как историко-культурное явление.
8. Как складывалась система образования и письменность на Руси?

Тема 2.4 Культура эпохи Возрождения и Реформации

1. Среда, условия, истоки формирования ренессансной культуры.
2. Гуманизм и антропоцентризм как новая идеология.
3. Возрождение античных ценностей.
4. Творцы и носители новой культуры.
5. Новая модель человека: универсализм, гедонизм, предприимчивость.
6. Искусство как главный способ познания мира: живопись, скульптура, архитектура.
7. Литература и театр в эпоху Ренессанса.

8. Протестантская мораль и личность нового типа.
9. Литература и искусство Северного Возрождения.

Тема 2.5 Культура Нового времени

1. Хронологические рамки и культурно-исторический смысл понятия "Новое время."
2. Культура эпохи Просвещения: отношение к природе, обществу, человеку.
3. Культ разума и развитие науки.
4. Просветительские идеалы в литературе и искусстве.
5. Развитие городской культуры: система ценностей, традиции и инновации.
6. Прогресс, наука и техника как базовые ценности культуры XIX века.
7. Формирование нового типа личности, его характеристики.
8. Художественные стили в культуре Нового времени: барокко, классицизм, рококо.
9. Романтизм как оппозиция Просветительству.

Тема 2.6 Русская классическая культура XVIII – XIX веков

1. Реформы Петра I в области культуры и их социокультурная обусловленность.
2. Образование и просвещение как главные координаты духовной жизни.
3. Основание Академии наук и Московского университета.
4. Становление светской культуры в России.
5. Развитие русского театра.
6. Спор западников и славянофилов как фактор самоидентификации русской культуры.
7. Европейские культурные традиции и национальный художественный опыт.
8. Формирование интеллигенции как специфически русского феномена социальной жизни.
9. Художественная культура XIX века как вершина самосознания народа. Понятие «золотого века» русской культуры.
10. Образ России и судьба человека как главные темы русского искусства.

Тема 2.7 Тенденции развития мировой культуры в XX - начале XXI веков

1. Процессы урбанизации, успехи научно-технической революции и их влияние на образ жизни человека.
2. Причины ускорения темпа жизни: демографический взрыв, информационный взрыв.
3. Искусство модернизма как художественное выражение социокультурных сдвигов в обществе
4. Средства массовой коммуникации как механизм трансляции культуры, их роль в становлении современного общества.
5. Феномен элитарной культуры.
6. Тенденции авторитаризма и тоталитаризма в культуре XX века.
7. Межкультурные коммуникации как основа диалога культур.
8. Проблема сохранения культурного наследия в современном мире.

Тема 2.8 Проблемы целостности русской культуры в XX - начале XXI веков

1. "Серебряный век" русской культуры. Русский модерн.
2. Каковы социокультурные последствия Октябрьской революции?
3. Формирование культуры русского зарубежья.
4. Культурная революция, ликвидация неграмотности, становление новой системы образования.
5. В чем заключается сложность и противоречивость советской культуры, ее значение для духовного опыта человечества?
6. В чем заключаются причины кризисных явлений в современной культуре?

7. В чем заключается понятие маргинальной культуры и причины ее формирования?
8. Проблемы сохранения культурного наследия, отношение к памятникам культуры.
9. Каковы принципы и механизмы управления в сфере культуры?

Темы для доклада в устном виде

1. Средневековая картина мира: роль символа, знака, аллегии.
2. Реформация как историко-культурное явление.
3. Просветительские идеи в литературе и искусстве.
4. Современная социокультурная ситуация в России: обретения и потери.
5. Культурная самоидентичность и процессы глобализации.
6. Массовая культура: социальные и духовные характеристики, функциональная ориентация, апологетика и критика.

Типовые темы эссе

1. Что значит быть культурным человеком?
2. Почему нужно сохранять памятники культуры?
3. Почему я согласен / не согласен с П.Я. Чаадаевым? («Философические письма»)
4. Возможно ли существование национальной культуры в эпоху глобализации?
5. Как достичь диалога культур?
6. Массовая культура: благо или деградация современной цивилизации?
7. К чему приводит незнание своей культуры?
8. Нетерпимое отношение к чужой культуре приближает конец цивилизации.
9. Актуально ли сегодня понятие интеллигентности?
10. Прокомментируйте высказывание Г. Ландау «В культуре основанием служит вершина».
11. Прокомментируйте высказывание К. Леви-Строса «Пришествие культуры совпадает с рождением интеллекта».
12. Прокомментируйте высказывание М. Горького «Высота культуры определяется отношением к женщине».

4.3. Оценочные средства 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

	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК – 32	Владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	ПК – 32.1	Формирование целостного представления о мировой культуре, ее базовых ценностях, о методах и формах приобретения, хранения и передачи ценностей культуры, о человеке как феномене культуры

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
Формирование целостного представления о мировой культуре, ее базовых ценностях, о методах и формах приобретения, хранения и передачи ценностей культуры, о человеке как феномене культуры	Демонстрирует понимание целостности мировой культуры, знание ее базовых ценностей, методов и форм приобретения, хранения и передачи ценностей культуры, представление о человеке как феномене культуры	Продemonстрировано понимание целостности мировой культуры, знание ее базовых ценностей, методов и формах приобретения, хранения и передачи ценностей культуры, представление о человеке как феномене культуры

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые темы для вопросов к зачету

1. Культура: основные подходы и определения.
2. «Культура» и «цивилизация»: соотношение понятий.
3. Структура и функции культуры.
4. Теории происхождения культуры.
5. Культурологическая концепция Н. Данилевского.
6. Культурологическая концепция О. Шпенглера.
7. Культурологическая концепция А. Тойнби.
8. Критерии классификации культур, основные типологии.
9. Восточный и западный типы культур.
10. Массовая и элитарная культура.
11. Культура Древнего Египта.
12. Культура Древней Индии.
13. Традиционная культура Китая.
14. Традиционная культура Японии.
15. Культура Древней Греции.
16. Культура Древнего Рима.
17. Культура Средних веков.
18. Культура эпохи Возрождения.
19. Реформация и ее значение для развития европейской культуры.
20. Европейская культура Нового времени.
21. Мировая культура XX века: основные тенденции развития.
22. Культура Древней Руси: условия формирования и художественная практика.
23. Петровские реформы: историко-культурный смысл.
24. Русская культура XVIII века: становление новой системы ценностей.
25. Русская культура XIX века: вехи развития, достижения, имена.
26. Культура советской эпохи: опыт, проблемы, достижения.
27. Современная социокультурная ситуация в России.
28. Глобализация и проблемы национальной идентичности культур.
29. Охрана и использование культурного наследия в современном мире.
30. Диалог культур. Уровни и механизмы взаимодействия культур.

Типовые тестовые задания

Выберите один вариант ответов:

1. В основе древневосточного государства лежит идеал
 А) индивидуальной свободы
 Б)* абсолютного единства
 В) всеобщего равенства.
2. К древневосточным государствам относятся
 А)* Ассирия и Урарту
 Б) Египет и Греция
 В) Япония и Вавилон.
3. Восточная мифология чаще всего носила характер
 А)* зооморфный
 Б) антропоморфный
 В) смешанный.
4. Зооморфный характер древневосточной мифологии более всего проявляется
 А) в именах богов
 Б) в поступках богов
 В)* в изображении богов.
5. Типичная черта древневосточного искусства –
 А) стремление к абстракции
 Б)* склонность к символизации художественных форм
 В) традиция реалистического изображения.
6. Тотемизм – это:
 А)* комплекс верований и обрядов первобытного общества, связанный с представлениями о родстве между группами людей и тотемами, где каждый род носил имя своего тотема;
 Б) представление о существовании духовных сущностей и вера в возможность общения с ними человека;
 В) мистическое учение в Византии, распространившееся в эпоху средних веков.
7. Важнейшим символом всей древневосточной художественной культуры является
 А) Небо,
 Б)* Солнце,
 В) Земля,
 Г) Вода.
- 8) Солярная (световая) религия зародилась
 А) в Древней Греции,
 Б) в Древней Руси,
 В)* на Древнем Востоке.
9. Культура Древнего Египта отличалась
 А) новаторством в области художественного творчества,
 Б)* традиционностью и наглядностью,
 В) реализмом изображения окружающего мира.
10. Характер и размах хозяйственной деятельности определил такие черты древнеегипетской культуры, как
 А) стремление к производственным темам в искусстве,
 Б)* наглядность и предметность изображения,
 В) обилие коллективных сцен в живописи и скульптуре.
11. Фараон Эхнатон упразднил традиционные культы и ввел поклонение богу
 А) Ра,
 Б) Амону-Ра,
 В)* Атону,
 Г) Осирису,
 Д) Гору.
12. Миф об Осирисе является трансформацией
 А) героического мифа о подвигах людей,
 Б)* земледельческого мифа о самообновлении природы,

- В) эсхатологического мифа,
Г) сказания о животных.

Типовые варианты письменного контрольного задания

Сравните особенности двух культур, выбранных из таблицы.

1.	Ассирия	Вавилон
2.	Вавилон	Древний Египет
3.	Древний Египет	Древний Китай
4.	Древний Египет	Древняя Индия (эпоха Маурьев)
5.	Древняя Индия (эпоха Маурьев)	Древняя Индия (эпоха Гуптов)

Изучите каждую из сравниваемых культур и выпишите наиболее характерные и важные для них черты. Постарайтесь, чтобы это были не случайные явления или показатели, а существенные, типологически значимые особенности культуры. В разных случаях такими характерными чертами могут выступать особенности мифологического или религиозного сознания, наличие тех или иных культов, специфическое отношение к человеку, к коллективу или к знанию, формирование письменности, языка и литературы, развитие того или иного вида художественной культуры, склонность к заимствованиям или, напротив, замкнутость культурного мира и многое другое.

Шкала оценивания.

Таблица 2.

зачет	Критерии оценки
незачет	Компетенции, предусмотренные ОП, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата культурологии и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Навык толерантного социокультурного взаимодействия не сформирован. Отсутствуют знания о базовых ценностях мировой культуры, о способах их приобретения, хранения и передачи.
зачет	Компетенции, предусмотренные ОП, сформированы достаточно. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении социокультурных задач. Владение понятийным аппаратом дисциплины. Сформировано целостное представление о мировой культуре, ее базовых ценностях, о методах и формах приобретения, хранения и передачи ценностей культуры, о человеке как феномене культуры. Навык анализа социокультурных проблем и толерантного, основанного на соблюдении этических и культурных норм взаимодействия в коллективе сформирован достаточно.

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации.

В рамках зачета студент отвечает на вопросы билета, при этом ответы должны быть аргументированными, хорошо структурированными, развернутыми. Отвечая на вопросы, студент должен использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат и приводить примеры из социокультурной практики той или иной эпохи. Давать односложные ответы нежелательно.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института⁴

Методические указания по подготовке курсовой работы

Представлены на сайте института⁵

Методические указания по освоению дисциплины студентами заочной формы Методические указания по написанию эссе

Одним из видов самостоятельной работы студентов является написание творческой работы по заданной либо согласованной с преподавателем теме. Творческая работа (эссе) представляет собой оригинальное произведение объемом 500-600 слов, посвященное какой-либо значимой культурологической проблеме. Творческая работа не является рефератом и не должна носить описательный характер, большое место в ней должно быть уделено аргументированному представлению своей точки зрения, критической оценке рассматриваемого материала и проблематики, что должно способствовать раскрытию творческих и аналитических способностей студентов.

Цели написания эссе – научиться логически верно и аргументировано строить письменную речь; работать над углублением и систематизацией своих культурологических знаний и представлений; использовать основы гуманитарных знаний для формирования мировоззренческой позиции.

Тему эссе вы можете выбрать из предложенного преподавателем списка. Приступая к написанию эссе, изложите в одном предложении, что именно вы будете утверждать и доказывать (свой тезис).

Следующая задача: определить, каким образом убедить читателя в правильности тезиса, какие аргументы вы приведете в своем эссе. Постарайтесь предусмотреть возможные возражения и ответить на них.

Наконец, очень важная задача - редактирование текста, который вы написали. Ответственность за точность передачи мысли лежит на авторе. Вы должны ясно выражать свои мысли, чтобы избежать неверного понимания. Кроме того, хорошее эссе несовместимо с грамматическими ошибками.

Еще несколько типичных ошибок, которых следует избегать.

1. Для информированного читателя не нужно длинное вступление. Достаточно указать актуальность рассматриваемой темы.
2. Длинные цитаты или пересказы своими словами. Помните, что читателя интересуют ваши собственные мысли.
3. «И тот прав, и этот прав». Важно сформулировать собственную позицию и попытаться ее доказать.
4. Плагиат. Недопустимо выдавать чужие слова и идеи за свои собственные. Это грубое нарушение академической этики. Ваша работа только выиграет, если вы дадите ссылку на источник. Правильное цитирование свидетельствует о вашем знакомстве с литературой по предмету. Оригинальность текста должна составлять не менее 80%.

Если преподаватель не согласен с вашим тезисом, то это не значит, что ваша оценка будет низкой.

Методические указания по подготовке групповой презентации

Групповые презентации готовятся студентами на этапе изучения культуры древних цивилизаций. Цель данной работы – развитие исследовательских и коммуникативных компетенций, которые предполагают умение отбирать, анализировать, интерпретировать,

⁴ Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

⁵ Требования к структуре и оформлению контрольной работы для студентов направления /специальности «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

систематизировать информацию, преобразовывать ее в соответствии с заданными критериями, готовить на ее основе устное выступление, осваивать стратегию корпоративной и согласованной работы в группе, учитывая возможности и интересы ее участников. Студенты готовят групповые презентации на одну из следующих тем:

- Культура Древнего Египта, Культура Древней Индии,
- Культура Древнего Китая, Культура Древней Японии,
- Культура Древней Греции, Культура Древнего Рима.

Презентация должна иметь четкую и логичную структуру, позволяющую отразить в ней ключевые компоненты культуры того или иного народа. В презентации должны быть отражены:

- время и место существования цивилизации,
- религиозно-мифологические представления, характерные для нее,
- нравы, традиции, обычаи, праздники,
- развитие системы знаний,
- письменность и литература,
- развитие искусства,
- взаимодействие с другими культурами,
- вклад в мировую цивилизацию.

При подготовке выступления целесообразно использовать компьютерные программы для презентаций (PowerPoint и т.п.). В то же время не следует перегружать презентацию слайдами, а слайды – избыточными текстами. Подготовленные слайды должны дополнять и усиливать вербальную информацию, а не дублировать ее.

Регламент групповой презентации – 20 минут. Оценивается полнота содержания подготовленных материалов и свобода выступления студентов.

Методические указания по подготовке к тесту

При подготовке к тесту необходимо повторить материалы лекций и семинаров, обратить внимание на основные термины. Каждое тестовое задание содержит краткое пояснение по его выполнению. Каждое задание теста сформулировано в виде утверждения и включает несколько вариантов ответов. Тестируемый должен из предлагаемых вариантов выбрать те, которые сделают данное утверждение правильным. Правильными могут быть один, два, либо три варианта ответов. Кроме того, тест может содержать вопросы открытого типа – это значит, что тестируемый должен самостоятельно вписать необходимое слово (термин) в отведенное для этого место.

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

6.1.Список основной литературы

1. Астафьева, О. Н. Культурология: теория культуры [Электронный ресурс] : учеб. пособие / О. Н. Астафьева, Т. Г. Грушевицкая, А. П. Садохин. - 3-е изд. перераб. и доп. - Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115401>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). – Загл. с экрана. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/52495>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана.
2. Багдасарьян, Н. Г. Культурология : учеб. и практикум для бакалавров / Н. Г. Багдасарьян ; Моск. гос. техн. ун-т им. Н. Э. Баумана. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2016. - 556 с. – То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС изд-ва «Юрайт». — Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/book/DC5B11E3-1ACE-47ED-82B2-D3AFC6EDBB9C>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана.

3. Золкин, А. Л. Культурология [Электронный ресурс] : учеб. для студентов вузов / А. Л. Золкин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Электрон. дан. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 583 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115382&sr=1>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). – Загл. с экрана.
4. Зубов, В. Е. Культурология : учеб. пособие для всех форм обучения по направлениям : 080400.62 - Упр. персоналом, 031600.62 - Реклама и связи с общественностью / В. Е. Зубов, Н. В. Отургашева ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - 2-е изд., испр. и доп. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2013. - 224 с. - То же [Электронный ресурс]. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. Ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://saranet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). - Загл. с экрана.
5. Садохин, А. П. Культурология [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. П. Садохин, И. И. Толстикова. - Электрон. дан. – Москва : Юнити-Дана, 2015. - 296 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115388>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). – Загл. с экрана.

6.2.Список дополнительной литературы

1. Багновская, Н. М. Культурология [Электронный ресурс] : учебник / Н. М. Багновская. - 3-е изд. — Электрон. дан. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 420 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453418>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/60430>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана
2. Горелов, А. А. История мировой культуры : учеб. пособие / А. А. Горелов ; Рос. акад. образования, Моск. психол.-соц. ин-т. - Москва : Флинта : МПСИ, 2007. - 505 с. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=83434>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана.
3. Горностаева, Л. Г. Основы культурологии [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Л. Г. Горностаева. — Электрон. дан. — Москва : Рос. акад. правосудия, 2011. — 232 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/5788>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). – Загл. с экрана. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140463>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). - Загл. с экрана.
4. Грушевицкая, Т. Г. Культурология : учеб. для студентов вузов / Т. Г. Грушевицкая, А. П. Садохин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ЮНИТИ, 2010. - 687 с. – То же [Электронный ресурс].- Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115383>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). – Загл. с экрана.
5. Каверин, Б. И. Культурология [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Б. И. Каверин. - Электрон. дан. – Москва : Юнити-Дана, 2015. - 288 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119593>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). – Загл. с экрана. – То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/8089>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана.
6. Культурология. История мировой культуры [Электронный ресурс] : хрестоматия : учеб. пособие / А. Н. Маркова, Е. М. Сквориова, С. Д. Бородин и др. ; под ред. А. Н. Маркова. — 2-е изд., стер. - Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 607 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115381>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). – Загл. с экрана.

7. Культурология: История мировой культуры [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. С. Кнабе, И. В. Кондаков, Т. Ф. Кузнецова и др.; под ред. Т. Ф. Кузнецовой. — Электрон. дан. — Москва : Академия, 2003. — 607 с. — Доступ с сайта «Янко Слава – Библиотека Fort / Da». — Режим доступа : http://yanko.lib.ru/books/cultur/kuznecova-cultur-ist_mir_kult-a.htm, свободный (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана.
8. Никитич, Л. А. Культурология. Теория, философия, история культуры [Электронный ресурс] : учеб. для студентов вузов / Л. А. Никитич. — Электрон. дан. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 560 с. — Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». — Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115402&sr=1>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана.
9. Пивоев, В. М. Культурология : введение в историю и теорию культуры : учеб. пособие для студентов вузов / В. М. Пивоев. — Изд. 2-е, перераб. и доп. — Москва : Акад. проект : Гаудеамус, 2008. — 563 с. — То же [Электронный ресурс]. — Доступ из Унив. б-ки ONLINE. — Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210659>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана.
10. Торосян, В. Г. Культурология: история мировой и отечественной культуры [Электронный ресурс] : учебник / В. Г. Торосян. — Электрон. дан. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. — 960 с. — Доступ из Унив. б-ки ONLINE. — Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363009>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Зубов, В.Е. Культурология : учеб.-метод. комплекс для дистанц. обучения / В. Е. Зубов, А. П. Носков, Н. В. Отургашева ; СибАГС. - Новосибирск, 2000. - 210 с.
2. Костина, А.В. Культурология [Электронный ресурс] : электрон. учебник / А. В. Костина. - Москва : КноРус, 2010. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM)
3. Культурология : хрестоматия для дистанц. формы обучения / сост. В.Е. Зубов ; СибАГС. - Новосибирск, 2000. - 358 с.
4. Культурология, XX век : энциклопедия : в 2 т. / сост. С.Я. Левит. — Санкт-Петербург : Унив. кн., 1998. - То же [Электронный ресурс]. — Доступ с сайта «Янко Слава – Библиотека Fort / Da». - Режим доступа: <http://yanko.lib.ru/books/encycl/cultXXall1&2volumes.htm>, свободный (дата обращения: 01.03.2016). — Загл. с экрана

6.4. Список нормативных правовых документов

1. "Конституция Российской Федерации": принята всенар. голосованием 12.12.1993 г. [с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ]. - Москва : Юрид. лит., 2015.

6.5. Список Интернет-ресурсов, справочных систем

1. Аналитика культурологии [Электронный ресурс] [сайт]. - Режим доступа: <http://analiculturolog.ru/>, свободный (дата обращения: 02.03.2016). — Загл. с экрана.
2. Арзамас [Электронный ресурс] [сайт]. - Режим доступа: <http://arzamas.academy/mag>, свободный (дата обращения: 02.03.2016). — Загл. с экрана.
3. Мировая художественная культура [Электронный ресурс] [сайт]. - Режим доступа: http://www.school.edu.ru/catalog.asp?cat_ob_no=6542, свободный (дата обращения: 02.03.2016). — Загл. с экрана.
4. Государственный Эрмитаж [Электронный ресурс] [сайт]. - Режим доступа: <http://www.hermitagemuseum.org/>, свободный (дата обращения: 02.03.2016). — Загл. с экрана.

5. Русский Музей [Электронный ресурс] [сайт]. - Режим доступа: <http://www.rusmuseum.ru/>, свободный (дата обращения: 02.03.2016). – Загл. с экрана.
6. Государственная Третьяковская Галерея [Электронный ресурс] [сайт]. - Режим доступа: <http://www.tretyakovgallery.ru/>, свободный (дата обращения: 02.03.2016). – Загл. с экрана.
7. Архив Советских Газет [Электронный ресурс] [сайт]. - Режим доступа: <http://www.oldgazette.ru/index.html>, свободный (дата обращения: 02.03.2016). - Загл. с экрана.
8. Театры России - Информационный каталог театров России [Электронный ресурс] [сайт]. - Режим доступа: <http://mir-teatra.ru/> свободный (дата обращения: 02.03.2016). – Загл. с экрана.

6.6. Иные источники.

Иные источники не используются.

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

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

Лаборатория личностного и профессионального развития: Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, музыкальные центры, видеокамера, видеомагнитофоны, 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

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: Столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная, компьютер с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы. Библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет : 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.

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

Видеостудия для вебинаров: Компьютеры с выходом в Интернет, оснащенные веб-камерами и гарнитурами (наушники + микрофон), столы, стулья.

Кафедры: Компьютеры с выходом в Интернет, в т.ч. оснащенные веб-камерой, гарнитурой (наушники + микрофон), столы, стулья, кресла офисные, принтер, шкафы.

Компьютерный класс для преподавателей: Компьютеры с выходом в Интернет и в локальную сеть, лазерный принтер, сканеры, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная

Программное обеспечение: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.

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

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

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления персоналом
Протокол от «25» августа 2016 г.
№ 1

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

УПРАВЛЕНИЕ САМОРАЗВИТИЕМ

(Б1.В.ДВ.2.1)

УСР

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль): «Управление персоналом организации»
квалификация выпускника – Бакалавр
формы обучения – очная, заочная

Год набора – 2016

Новосибирск, 2016 г.

Автор – составитель:

Кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом

Богдан Надежда Николаевна

Старший преподаватель кафедры управления персоналом

Балганова Елена Владимировна

Заведующий кафедрой управления персоналом

Кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом

Доронина Инга Викторовна

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	3
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	3
3. Содержание и структура дисциплины	4
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	21
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	24
6.1. Основная литература.....	24
6.2. Дополнительная литература.....	24
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	25
6.4. Нормативные правовые документы.....	25
6.5. Интернет-ресурсы.....	25
6.6. Иные источники.....	25
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	25

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

1.1. Дисциплина (Б1.В.ДВ.2.1) «Управление саморазвитием» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-6	Знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике.	Очная и заочная формы обучения, в т.ч ЭО и ДОТ: ПК-6.1	Способность разрабатывать программы для личностного и профессионального развития; способность применять технологии успешной коммуникации, моделировать поведение успешной личности.
ПК - 33	Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Очная форма обучения в т.ч (ЭО и ДОТ): ПК-33.2 Заочная форма обучения: ПК-33.1	Способность к самоуправлению и самостоятельному обучению и готовность транслировать ее своим коллегам

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по развитию персонала Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала (D/01.6)	ПК-6.1	на уровне знаний: – сущности саморазвития и его характеристик; – методов и средств саморазвития. на уровне умений: – применять методы и средства саморазвития для личностно-профессионального роста.
Деятельность по развитию персонала Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала (D/01.6)	ПК-33.2 ПК-33.1	на уровне знаний: – методов и способов самоуправления и самообразования. – на уровне умений: – использовать методы самоуправления и самообразования для личностно- профессионального роста.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для **очной формы обучения**: 36 часов, из них 18 часов лекций, 18 часов семинарских занятий, на самостоятельную работу обучающихся выделено 72 часа.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для **заочной формы обучения**, в том числе с частичным применением ЭО, ДОТ: 12 часов, из них 4 часа лекций, 8 часов семинарских занятий. На самостоятельную работу обучающихся выделено 92 часа.

Место дисциплины

Дисциплина (БЗ.В.ДВ.2.1) «Управление саморазвитием» изучается студентами на 2 курсе (4 семестр) очной формы обучения; на 1 курсе (1, 2 семестр) заочной формы обучения; на 3 курсе (5 семестр) заочной формы обучения с частичным применением ЭО и ДОТ.

Дисциплина начинает формировать профессиональные компетенции.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Теоретические основы развития и саморазвития	56	10		10		36	
Тема 1.1	Развитие и саморазвитие личности: общая характеристика	16	2		2		12	О ₁ Д ₁
Тема 1.2	Самопознание как основа саморазвития	18	4		4		12	О ₂ ПЗ ₁
Тема 1.3	Самосознание и самоопределение личности	18	4		4		12	О ₃ Д ₂
Раздел 2	Управление саморазвитием личности в профессиональной деятельности	52	8		8		36	
Тема 2.1	Саморазвитие личности в профессиональной деятельности	26	4		4		18	О ₄ ПЗ ₂
Тема 2.2	Технологии управления саморазвитием	26	4		4		18	О ₅ ПЗ ₃
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		108	18		18		72	ак.ч.
		3						з.е.
		81						ас.ч.

Таблица 4.

1 Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), диспут (Д), практическое задание (ПЗ), электронный семинар (ЭС), контрольная работа (КР).

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Теоретические основы развития и саморазвития	58	2		4		52	О ₁ , О ₂
Тема 1.1	Развитие и саморазвитие личности: общая характеристика	18					18	
Тема 1.2	Самопознание как основа саморазвития	22	2		2		18	
Тема 1.3	Самосознание и самоопределение личности	18			2		16	
Раздел 2	Управление саморазвитием личности в профессиональной деятельности	50	2		4	4	40	ПЗ ₂ , ПЗ ₃
Тема 2.1	Саморазвитие личности в профессиональной деятельности	17			2		15	
Тема 2.2	Технологии управления саморазвитием	19	2		2		15	
Выполнение контрольной работы по курсу		10					10	КР
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	4		8	4	92	ак.ч.
		3						з.е.
		81						ас.ч.

Таблица 5.

№ 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		
Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ								
Раздел 1	Теоретические основы развития и саморазвития	58	2		4		52	ЭС
Тема 1.1	Развитие и саморазвитие личности: общая характеристика	18					18	
Тема 1.2	Самопознание как основа саморазвития	22	2		2		18	
Тема 1.3	Самосознание и самоопределение личности	18			2		16	
Раздел 2	Управление саморазвитием личности в профессиональной деятельности	50	2		4	4	40	ЭС
Тема 2.1	Саморазвитие личности в профессиональной деятельности	22			2		20	

Тема 2.2	Технологии управления саморазвитием	24	2		2		20	
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	4		8	4	92	ак.ч.
		3						з.е.
		81						ас.ч.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы развития и саморазвития

Тема 1.1 Развитие и саморазвитие личности: общая характеристика

Подходы к пониманию личности. Понятие и теории развития личности. Факторы развития. Ретроспективный обзор становления категории «саморазвитие» личности. Характеристика саморазвития и жизненный путь личности. Механизмы, барьеры и этапы процесса саморазвития. Личностная свобода и готовность к саморазвитию. Особенности процесса саморазвития специалиста в сфере управления персоналом.

Тема 1.2 Самопознание как основа саморазвития

Основные подходы к определению самопознания. Проблема самопознания и саморазвития в имплицитных и эксплицитных концепциях личности. Сферы, цели и мотивы самопознания. Самопознание личности как процесс: закономерности, способы и результаты. Причины появления барьеров в самопознании. Методы самопознания: рефлексия, идентификация. Модель Д. Луфта как процесс самопознания. Особенности профессионального самопознания.

Тема 1.3 Самосознание и самоопределение личности

Сущностная характеристика, структура сознания и самосознания личности. Взаимосвязь сознания и самосознания. Структура профессионального самосознания личности. Генезис самоопределения личности. Самоопределение личности и его формы. Функции самосознания в самоопределении личности. Самооценивание и самооценка как механизмы самоопределения.

Раздел 2 Управление саморазвитием личности в профессиональной деятельности

Тема 2.1 Саморазвитие личности в профессиональной деятельности

Концепции профессионального саморазвития. Взаимосвязь личностного и профессионального саморазвития. Психолого-акмеологический аспект саморазвития личности в профессиональной деятельности. Особенности самоактуализации личности с разной профессиональной направленностью. Самореализация в профессиональной деятельности.

Тема 2.1 Технологии управления саморазвитием

Персональный проектный менеджмент как основа управления саморазвитием. Средства профессионального саморазвития: самовоспитание и самообучение. Способы саморазвития: самопрогнозирование и самопрограммирование. Методы управления саморазвитием: самоинструктирование, самостимулирование, самоконтроль. Сущность, типы процессов и виды самоорганизации. Структура самоорганизации. Методы и средства самоуправления.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины (Б1.В.ДВ.2.1) «Управление саморазвитием» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Методы текущего контроля для очной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Теоретические основы развития и саморазвития	
Тема 1.1	Развитие и саморазвитие личности: общая характеристика	Устный ответ на вопросы Устное выступление с докладом
Тема 1.2	Самопознание как основа саморазвития	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Тема 1.3	Самосознание и самоопределение личности	Устный ответ на вопросы Устное выступление с докладом
Раздел 2	Управление саморазвитием личности в профессиональной деятельности	
Тема 2.1	Саморазвитие личности в профессиональной деятельности	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Тема 2.2	Технологии управления саморазвитием	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания

Методы текущего контроля для заочной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Теоретические основы развития и саморазвития	
Тема 1.1	Развитие и саморазвитие личности: общая характеристика	Устный ответ на вопросы
Тема 1.2	Самопознание как основа саморазвития	
Тема 1.3	Самосознание и самоопределение личности	
Раздел 2	Управление саморазвитием личности в профессиональной деятельности	
Тема 2.1	Саморазвитие личности в профессиональной деятельности	Письменное выполнение практического задания
Тема 2.2	Технологии управления саморазвитием	
Выполнение курсовой работы по курсу		Письменное выполнение контрольной работы в виде реферата

Методы текущего контроля для заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Теоретические основы развития и саморазвития	
Тема 1.1	Развитие и саморазвитие личности: общая характеристика	Письменный ответ на задания электронного семинара Письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара.
Тема 1.2	Самопознание как основа саморазвития	
Тема 1.3	Самосознание и самоопределение личности	
Раздел 2	Управление саморазвитием личности в профессиональной деятельности	
Тема 2.1	Саморазвитие личности в профессиональной деятельности	Письменный ответ на задания электронного семинара Письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара.
Тема 2.2	Технологии управления саморазвитием	

4.1.2. При проведении промежуточной аттестации по дисциплине используются следующие методы: устное собеседование по вопросам билета (очная и заочная формы обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Полный перечень материалов текущего контроля находится на кафедре управления персоналом в УМК-Д

Типовые вопросы для устного опроса

Тема 1.1 Развитие и саморазвитие личности: общая характеристика (О₁)

1. В чем сущность процесса саморазвития?
2. Каковы основные формы саморазвития?
3. Раскройте сущность процесса саморазвития с точки зрения философского, психологического и педагогического подходов.
4. Какой смысл психологи вкладывают в понятие «саморазвитие»?
5. Опишите основные характеристики саморазвития.
6. Какие существуют барьеры саморазвития? Как они взаимосвязаны?
7. В каком возрасте человек становится субъектом саморазвития? С чем это связано?
8. Сравните восточные и западные стратегии саморазвития человека. В чем сходство и различие?

Тема 1.2 Самопознание как основа саморазвития (О₂)

1. Каковы функции самопознания?
2. Что составляет внутренний мир человека?
3. Как вы понимаете фразу: «внутренний мир человека не задан изначально, он возникает в результате отражения мира внешнего»? Обоснуйте свой ответ.
4. Какие сферы самопознания выделил У. Джемс?
5. Назовите области самопознания. Раскройте особенности методов самопознания: рефлексия, идентификация.
6. Какие существуют барьеры самопознания?
7. В чем состоит суть модели Д. Лафта и Г. Ингрома?
8. В чем проявляется принципиальная незавершенность самопознания?

Тема 1.3 Самосознание и самоопределение личности (О₃)

1. Перечислите виды самоопределения и дайте им характеристику.
2. В чем сущность теорий Д. Холланда, Д.Сьюпера?
3. Охарактеризуйте взаимосвязь самосознания и самоопределения личности. Обоснуйте свой ответ.
4. Какова роль самооценки в становлении самосознания личности?
5. Как отражена проблема самоопределения в психологии?

Тема 2.1 Саморазвитие личности в профессиональной деятельности (О₄)

1. В чем суть самоактуализации?
2. Какие способы поведения, ведущие к самоактуализации выделил А. Маслоу?
3. Определите место и роль ценностных ориентаций в структуре личности и реализации ее деятельности.
4. Приведите примеры влияния тех или иных ценностных ориентаций на поведение человека.

5. Раскройте базовые условия самореализации личности: психоэкологические; психофизиологические; психологические; педагогические; социальные.
6. Каковы основные особенности самореализации личности?
7. В чем заключается проблема профессиональной самореализации личности?
8. Как самореализация личности зависит от возраста?
9. Охарактеризуйте уровни, механизмы и барьеры самореализации личности.

Тема 2.2 Технологии управления саморазвитием (О₅)

1. Охарактеризуйте самопринятие и самопрогнозирование как механизмы саморазвития личности.
2. Почему управление как действие необходимо соотносить с нормативами, ценностями, эмоциями?
3. В чем сущность идеи саморегуляции в культурно-исторической концепции Л. С. Выготского Т. В. Корнилова?
4. Дайте определение осознанной саморегуляции, предложенное О. А. Конопкиным.
5. Какие три типа психической активности выделяются Ю. Я. Голиковым и А. Н. Костиным в обобщенной модели регуляции психической деятельности?
6. Какие технологии самоуправления следует применить в конфликтных и стрессовых ситуациях?
7. В чем состоит сходство понятий «самоуправление» и «саморегуляция»?
8. В чем состоит сущность сознательного самовнушения по Э. Куэ?

Типовые темы для подготовки докладов

Тема 1.1 Развитие и саморазвитие личности: общая характеристика (Д₁)

1. Основные подходы к определению понятия «личность».
2. Ретроспективный обзор становления категории «саморазвитие» личности.
3. Восточные и западные стратегии саморазвития человека.
4. Психологическая модель человека как субъекта саморазвития.
5. Психобиографический подход к изучению жизненного пути личности.
6. Структурный подход к пониманию личности в трудах отечественных ученых.
7. Жизненный путь – социально-историческая форма индивидуального развития личности.
8. Саморазвитие: теории, факты, проблемы.

Тема 1.3 Самосознание и самоопределение личности (Д₂)

1. Проблема самоопределения в психологии.
2. Самооценивание и самооценка как механизмы самоопределения.
3. О некоторых "болевых точках" становления личности в работе В. Э. Чудновского.
4. Функции самосознания в самоопределении личности.
5. Типы и уровни профессионального самоопределения.
6. Развитие профессионального самосознания.
7. Личностное самоопределение в русском духовном опыте.
8. Профессиональное самоопределение как основа профессионального становления.
9. Личностное самоопределение как психологическая проблема.

Типовые варианты практических заданий

Тема 1.2 Самопознание как основа саморазвития (ПЗ₁)

Задание 1. Возьмите чистый лист бумаги, разделите его на две части. В первой колонке напишите все значимые на ваш взгляд события вашей жизни (количество не имеет

значения). Напротив, каждого события во втором столбике запишите свои личностные качества, которые появились или развились благодаря указанному событию.

Самоанализ:

- ✓ Сколько и какие именно качества вы записали во втором столбике?
- ✓ Часто ли происходили в вашей жизни события, которые позволяли проявлять качества?
- ✓ Использовали ли вы каждый случай для развития этих качеств?
- ✓ Как можно использовать вашу актуальную жизненную ситуацию для приобретения лидерских навыков?

Задание 2. За 10 минут ответьте на вопрос «Кто я?», используя для этого 20 слов. Сосредоточьтесь на понимании самого себя, на своих особенностях, ярких проявлениях, индивидуальных характеристиках.

После выполнения данной работы все ответы классифицируйте на три группы в зависимости от объяснения причин:

«Я» – все происходящее зависит от меня – я прилежно учился в школе, ходил на занятия кружка, много читал, заводил знакомства и т. д.

«Д» – все происходящее зависит от других – то, что я стал умным, заслуга, в основном, моих родителей, которые заставляли меня учиться, покупали интересные книги, водили в театр, брали в интересные поездки, выбрали мне специальность и т. д.

«П» – просто так сложилось – судьба преподнесла мне подарки –хорошая школа, талантливый учитель, умные друзья и т. д.

Самоанализ:

- ✓ Какая из трех групп характеризует позицию «Я»?
- ✓ Отвечает ли полученный вами результат позиции лидера?
- ✓ Что необходимо сделать, чтобы ваша личная позиция соответствовала позиции лидера?

Тема 2.1 Саморазвитие личности в профессиональной деятельности (ПЗ₂)

Задания 1. На основе изученной по теме литературы составьте модель саморазвития современного специалиста по управлению персоналом. Составьте личный план собственного профессионального развития, опираясь на предложенные ниже вопросы для письменного самоанализа.

Общая характеристика

- Каковы Ваши сильные и слабые стороны?
- Умеете ли Вы ладить с людьми?
- К чему Вы стремитесь? Куда Вы идете?
- Что Вы знаете, и каких знаний Вам не хватает?
- Что Вы умеете, и чему еще предстоит научиться?

Каковы ваши потребности

- Для Вас важна репутация, положение?
- Для Вас более важно материальное благосостояние?
- Насколько для Вас важны авторитет и власть?
- Важно ли для Вас ощущать себя победителем?
- Какое место Вы отводите в своей жизни семье, любви?
- Любите ли Вы работать в команде или вам легче работать одному?
- Действительно ли Вы четко осознаете свою цель? Запишите ее одной фразой.
- Вы любите постоянно быть в центре внимания?
- Вам легче общаться с предметами или людьми?

Опишите свой характер:

- Опишите свои отличительные признаки, черты своего характера.

- Кто Вы: ведущий или ведомый?
- Что может позволить вам выделиться?
- Совпадает ли ваше мнение о себе с тем, как вас видят другие люди?
- Какие Ваши основные успехи на предыдущем месте работы или во время учебы?
- Чем Вы больше всего гордитесь?
- Как Вы достигли этих успехов?
- Как они могут повлиять на Ваше продвижение вперед?
- Вспомните своих друзей. Почему Вы выбрали именно их?
- Как особенности вашей личности могут повлиять на выбор организации, в которой Вы бы хотели работать?
- Какие из совершенных ошибок оказали на Вас решающее действие?
- Чему Вы научились на этих ошибках?
- Какие у Вас были разочарования и почему они возникали?
- Достигали ли Вы поставленных перед собой целей?
- Эти цели были реалистичны?
- Какие черты Вашего характера могут помешать Вам в развитии?
- Можете ли Вы изменить те качества, которые мешают Вам подняться на Олимп?

Тема 2.2 Технологии управления саморазвитием (ПЗз)

Задание 1. Составьте перечень профессиональных целей на ближайший месяц, определите их приоритеты с помощью метода весового ранжирования, основанного на парном сравнении целей друг с другом. Сравнение производится по следующей схеме:

– цель 1 более значима, чем цель 2, то в ячейку 1:2 ставится 1 балл, а если менее значима, то 0 баллов.

– примерно одинаковые по значимости цели, имеют 0 баллов.

После сравнения производится суммирование баллов по горизонтали и определяется ранг каждой цели. Цель с наибольшим рангом имеет наибольший приоритет.

Цели	1	2	3	4	Ранг	Приоритет
1						
2						
3						
4						

С помощью метода SMART проверьте свою приоритетную цель на состоятельность с целью дальнейших действий по ее реализации.

Цель должна быть:

- предельно конкретной и ясной («Specific»).
- измеримой, значимой, мотивирующей («Measurable»).
- достижимой, ориентированной на конкретные действия («Achievable»).
- реалистичной, уместной и ориентированной на конкретные результаты («Realistic»).
- определенной по времени, отслеживаемой «Timed».

Вопросы:

- 1) При каких условиях ваша цель не будет достигнута?
- 2) На сколько баллов по шкале 1-10 оценивается реалистичность достижения цели?
- 3) Что означают недобранные баллы?

Задание 2. Используя метод Эйзенхауэра составьте список дел, которые на сегодняшний момент важны для Вас. Поставьте оценки *важности* и *срочности* этих дел от 1 до 10 в правых колонках.

№ п/п	Список дел	Срочность	Важность
1			
2			
3			
4			
5			

В таблицу впишите ваши дела по степени важности и срочности, ориентируясь на те оценки, которые вы поставили им в предыдущем списке.

Важность	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
		1	2	3	4	5
	Срочность					

В зависимости от степени срочности и важности дела разделите их на четыре типа выполнения. А – срочное и важное (задачи, требующие немедленного выполнения); В – несрочное и важное (задачи, выполнение которых может подождать); С– срочное и неважное (не очень задачи, которые нуждаются в срочном выполнении); D – несрочное и неважное (задачи, которые можно не решать, поскольку никакой отдачи). Для определения срочности и важности дел используйте следующие вопросы:

- Что я выиграю, если я это не сделаю?
- Что я выиграю, если сделаю это?
- Что я потеряю, если не сделаю это?
- Что я потеряю, если сделаю это?

Задание 3. Проанализируйте и выпишите в два столбца с учетом рейтинга значимости 10 ваших личностных качеств, которые: а) будут способствовать вашему профессионально-творческому саморазвитию; б) будут сдерживать ваше профессионально-творческое саморазвитие.

Составьте «Программу творческого саморазвития» на ближайший год с учетом результатов выполнения предыдущего задания.

Разработайте «Я-концепцию» творческого саморазвития с учетом своих индивидуальных склонностей и способностей.

Типовые варианты вопросов и заданий для электронного семинара

Задание 1. В чем сущность процесса саморазвития? Каковы основные формы саморазвития? Раскройте сущность процесса саморазвития с точки зрения философского, психологического и педагогического подходов.

Задание 2. Как вы понимаете фразу: «внутренний мир человека не задан изначально, он возникает в результате отражения мира внешнего»? Обоснуйте свой ответ.

Задание 3. В чем суть самоактуализации? Какие способы поведения, ведущие к самоактуализации выделил А. Маслоу? Каковы основные особенности самореализации личности? В чем заключается проблема профессиональной самореализации личности?

Задание 4. Почему управление как действие необходимо соотносить с нормативами, ценностями, эмоциями? В чем состоит сходство понятий «самоуправление» и «саморегуляция»? В чем состоит сущность сознательного самовнушения по Э. Куэ?

Типовые темы контрольных работ

1. Комплексный научный подход к личностно-профессиональному становлению и развитию специалиста.
2. Формальные и содержательные теории личности.
3. Научная организация личного труда.
4. Слагаемые эффективного самоменеджмента.
5. Социально-психологические проблемы самосовершенствования личности.
6. Представление о зрелой и здоровой личности в теории Г. Олпорта.
7. Пути профессиональной и личностной самореализации человека.
8. Психология человека: от самопознания к самосовершенствованию.
9. Профессиональная идентичность и пути её обретения.
10. Самореализация-основание акмеологического развития.
11. Саморазвитие творческой конкурентоспособной личности менеджера.
12. Природно-рефлексивная технология саморазвития человека
13. Профессионально-творческое саморазвитие личности: сущность и технология

4.3. Оценочные средства 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 6.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-6	Знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике.	Очная и заочная формы обучения, в т.ч ЭО и ДОТ: ПК-6.1	Способность разрабатывать программы для личностного и профессионального развития; способность применять технологии успешной коммуникации, моделировать поведение успешной личности.
ПК - 33	Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Очная форма обучения, в т.ч (ЭО и ДОТ): ПК-33.2 Заочная форма обучения: ПК-33.1	Способность к самоуправлению и самостоятельному обучению и готовность транслировать ее своим коллегам

Очная и заочная (ЭО и ДОТ) формы

Таблица 7.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-6.1 Способность разрабатывать программы личностного и профессионального развития.	Разработка программ личностного и профессионального развития.	Разработка программы развития: определяет личностные и профессиональные цели; расставляет приоритеты в целях; определяет задачи развития;
Способность применять	Применение технологий	выявляет личностный потенциал;

технологиях успешной коммуникации, моделировать поведение успешной личности.	успешных коммуникаций. Моделирование поведения успешной личности.	соотносит собственные возможности с поставленными целями; проектирует реализацию целей и задач; планирует результаты. Определяет технологии по развитию коммуникативных навыков. Разрабатывает сценарий поведения успешной личности.
ПК – 33. 2 Способность к самоуправлению и самостоятельному обучению и готовность транслировать ее своим коллегам.	Применение методов самоуправления и самостоятельного обучения.	Определяет необходимые методы. Разрабатывает план личностного и профессионального саморазвития. Разрабатывает сценарий достижения собственного жизненного успеха.

Заочная форма

Таблица 8.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-6.1 Способность разрабатывать программы личностного и профессионального развития. Способность применять технологии успешной коммуникации, моделировать поведение успешной личности.	Разработка программ личностного и профессионального развития. Применение технологий успешных коммуникаций. Моделирование поведения успешной личности.	Разработка программы развития: определяет личностные и профессиональные цели; расставляет приоритеты в целях; определяет задачи развития; выявляет личностный потенциал; соотносит собственные возможности с поставленными целями; проектирует реализацию целей и задач; планирует результаты. Определяет технологии по развитию коммуникативных навыков. Разрабатывает сценарий поведения успешной личности.
ПК – 33. 1 Способность к самоуправлению и самостоятельному обучению и готовность транслировать ее своим коллегам.	Применение методов самоуправления и самостоятельного обучения.	Определяет необходимые методы. Разрабатывает план личностного и профессионального саморазвития. Разрабатывает сценарий достижения собственного жизненного успеха.

4.3.2 Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для зачета

1. Дайте определение личности и раскройте это понятие.
2. Охарактеризуйте средства самообучения и самовоспитания.
3. В чем сущность структурного подхода к пониманию личности А.Н. Леонтьева, В.С. Мерлина, Б.Г. Ананьева?
4. Опишите причины барьеров саморазвития и пути их преодоления.
5. В чем сущность саморазвития? Опишите основные характеристики саморазвития.
6. В чем проявляется взаимосвязь саморазвития личности и ее жизненного пути?
7. Дайте определение понятию самопознание, раскройте его аспекты.
8. Создайте схему, отразив последовательность применения методов для саморазвития.
9. Составьте таблицу, иллюстрирующую барьеры к самопознанию, описав характеристики каждого препятствия.
10. Сопоставьте религиозные и научные концепции о самопознании. В чем сходство и различия? На каких принципах основываются концепции?
11. Какие способности должны быть сформированы у человека для реализации профессионального самопроектирования?

12. Охарактеризуйте самоактуализирующуюся личность. Выделите, критерии особенности, признаки.
13. Охарактеризуйте феномен самоактуализации личности и условия ее реализации.
14. Опишите механизмы самореализации личности в профессиональной сфере.
15. Какие, по мнению австрийского ученого К. Лорена существуют препятствия человека к самопознанию?
16. Составьте таблицу теорий развития личности, включив в нее авторов и основные положения.
17. Охарактеризуйте факторы, влияющие на развитие личности. Обоснуйте свой ответ.
18. Составьте схему, отражающую цели и мотивы человека в самопознании.
19. Может ли идея профессионального и личностного роста осуществляться вне самообразования. Поясните свой ответ.
20. Дайте характеристику методам самостоятельного обучения: конспектированию, мнемотехники и ментальным картам.

Типовые задания для зачета

Задание 1. Вспомните какую-либо стрессовую ситуацию из вашей жизни с негативными последствиями. Разработайте возможные способы предупреждения возникновения подобной ситуации (внешние и внутренние действия).

Задание 2. Разработайте личный стратегический план, оформленный с помощью метода структурирования внимания.

Задание 3. Постройте собственную модель реального «Я» через процесс самопостроение.

Задание 4. Среди способов принятия управленческих решений выделяется «принцип Парето». Суть принципа заключается в том, что внутри какой-либо группы или множества групп отдельные малые её части обнаруживают намного большую значимость, чем это соответствует их удельному весу в группе. Например:

- 20% клиентов (товаров) дают 80% оборота или прибыли;
- 80% клиентов (товаров) приносят 20% оборота или прибыли;

Поэтому в связи с принципом Парето отмечают соответствие «80:20». В процессе работы менеджера за первые 20% расходуемого времени достигается 80% результатов, остальные 80% затраченного времени приносят 20% общего итога. Следовательно, менеджеру не целесообразно браться сначала за самые лёгкие дела. Необходимо приступать к решению вопросов, сообразуясь с их значением.

Вопросы:

Какую практическую пользу можно извлечь из знания принципа Парето?

Во всех ли случаях действует этот принцип?

Какие ещё выводы для практической работы менеджера можно сделать, используя принцип Парето? Обоснуйте свои предложения.

Приведите примеры действия закона Парето из вашего личного опыта.

Задание 5. Прочитайте притчу. «Любопытный джентльмен хотел выяснить – кто был величайшим полководцем всех времен и народов. Ему сказали, что лучший уже умер и вознесся на небо. У райских ворот джентльмен обратился к апостолу Петру с просьбой помочь в розысках. Апостол указал на стоявшую поблизости душу. «Позвольте, этого человека я знавал в земной жизни. Он был сапожником». «Верно. Но если бы он стал полководцем, то, несомненно, превзошел бы всех». **Вопрос:** Каковы должны быть условия, чтобы каждый мог развить свои задатки и превратить их в способности? Чего не хватило в данном случае?

Задание 6. Составьте личный план саморазвития по четырем основным сферам жизни человека: деятельность (обучение в вузе и самореализация личности студента), отношения (в семье, вузе, с друзьями), здоровье, душевный комфорт.

Задание 7. Предложите свой вариант ответа выхода из данной ситуации, наиболее правильный с вашей точки зрения. Студент, выразив преподавателю свои сомнения по поводу возможности хорошего усвоения преподаваемого предмета, говорит: «Я сказал Вам о том, что меня беспокоит. Объясните мне, в чем причина неудовлетворительного усвоения мною предмета и что мне делать дальше?» - Что должен ответить на это преподаватель? Как можно охарактеризовать уровень самообразования и саморазвития этого студента?

Задание 8. Представьте, что вы можете свободно распоряжаться своим временем. За исключением приема пищи и, по меньшей мере, 6 часов на сон, у вас нет никаких других ограничений. При этом вы располагаете достаточными материальными средствами и всем необходимым для того, чтобы осуществить все, что вам хочется, сохраняя разумные пропорции между развлечениями и занятиями. В соответствии с этой воображаемой ситуацией напишите, что вы хотели бы сделать в течение ближайших 24 часов, указав время, потраченное на каждое занятие. Напишите перечень действий за последние 24 часа реальный. Сравните реальный и идеальный список и выявите причины разницы.

Задания 9. Великий русский педагог К.Д. Ушинский в юности составил для себя следующие правила самовоспитания:

- Спокойствие, по крайней мере, внешнее, в любых обстоятельствах.
- Прямота в словах и поступках.
- Обдуманность действия.
- Решительность с правом ответственности за поступок.
- Не говорить о себе без нужды ни одного слова.
- Делать то, что хочется, а не то, что случится.
- Каждый вечер добросовестно давать себе отчет в своих поступках. Все ли правила вы принимаете для себя? Если нет, то почему? Хотели бы Вы дополнить предложенный список? Если да, то чем? Какими правилами Вы всегда руководствуетесь в жизни, какому типу воспитания они в большей мере соответствуют.

Задание 10. Проанализируйте и выпишите в два столбца с учетом рейтинга значимости 10 ваших личностных качеств, которые: а) будут способствовать вашему профессионально-творческому саморазвитию; б) будут сдерживать ваше профессионально-творческое саморазвитие.

Задание 11. Составьте «Программу творческого саморазвития» на ближайший год с учетом рейтинга значимости 10 ваших личностных качеств, которые: а) будут способствовать вашему профессионально-творческому саморазвитию; б) будут сдерживать ваше профессионально-творческое саморазвитие.

Задание 12. Разработайте «Я-концепцию» творческого саморазвития с учетом своих индивидуальных склонностей и способностей.

Типовые варианты письменного контрольного задания (ЭО, ДОТ)

Задание 1. Среди способов принятия управленческих решений выделяется «принцип Парето». Суть принципа заключается в том, что внутри какой-либо группы или множества групп отдельные малые её части обнаруживают намного большую значимость, чем это соответствует их удельному весу в группе. Например:

- 20% клиентов (товаров) дают 80% оборота или прибыли;
- 80% клиентов (товаров) приносят 20% оборота или прибыли;

Поэтому в связи с принципом Парето отмечают соответствие «80:20». В процессе работы менеджера за первые 20% расходуемого времени достигается 80% результатов, остальные 80% затраченного времени приносят 20% общего итога. Следовательно,

менеджеру не целесообразно браться сначала за самые лёгкие дела. Необходимо приступить к решению вопросов, сообразуясь с их значением.

Вопросы:

1. Какую практическую пользу можно извлечь из знания принципа Парето?
2. Во всех ли случаях действует этот принцип?
3. Какие ещё выводы для практической работы менеджера можно сделать, используя принцип Парето? Обоснуйте свои предложения.
4. Приведите примеры действия закона Парето из вашего личного опыта.

Задание 2. Составьте личный план саморазвития по четырём основным сферам жизни человека: деятельность (обучение в вузе и самореализация личности студента), отношения (в семье, вузе, с друзьями), здоровье, душевный комфорт.

Типовые варианты тестовых заданий (ЭО и ДОТ)

1. Выберите несколько правильных ответов

Элементы содержательного плана саморазвития:

- *формирование качеств и способностей
- *развитие имеющихся положительных качеств
- *устранение недостатков и ограничений
- процесс идентификации
- поддержка высокого социального статуса

2. Выберите один правильный ответ

Саморазвитие – это:

процесс количественных и качественных изменений психических процессов, свойств, состояний во времени выражающихся в существенных их преобразованиях

*способность человека становиться и быть подлинным субъектом своей жизни превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования

процесс разложения на составляющие части черт личности или поведенческих характеристик, установления причинно-следственных связей между ними

3. Выберите один правильный ответ

Общие препятствия к самопознанию человека по К. Лоренцу:

- *антропоцентризм;
- индивидуализм;
- утилитаризм;
- партикуляризм.

4. Выберите один правильный ответ

Способ самопознания человека:

- самовоспитание;
- *самонаблюдение;
- самореализация;
- самообразование.

5. Выберите один правильный ответ

Способность размышлять над собственными ощущениями, переживаниями, мыслями:

- интуиция
- внимание
- *рефлексия
- мышление

6. *Выберите один правильный ответ*

Приписывание другому лицу своих мыслей или действий:

- *проекция;
- идентификация;
- интроекция;
- рационализация;

7. *Выберите один правильный ответ*

Методы самопознания:

- *идентификация и рефлексия;
- интроекция и проекция;
- обучение и воспитание;
- интенциональность и интеллектуальность

8. *Выберите один правильный ответ*

Психологический процесс, которому свойственны идентификация и рефлексия:

- самонаблюдение
- самообразование
- самореализация
- *самопознание

9. *Выберите один правильный ответ*

Преодолению барьеров к самопознанию способствует:

- способность к самообразованию
- *способность к самовоспитанию
- способность к самореализации
- способность к самопринятию

10. *Выберите один правильный ответ*

Фундаментальное условие профессионального развития личности -

- *высокий уровень профессионального самосознания
- профессиональная адаптация
- профессиональные кризисы
- саморегуляции профессиональной деятельности

11. *Выберите один правильный ответ*

Движущие силы профессионального развития личности -

- процесс разрешения межгрупповых противоречий
- *процесс разрешения внутриличностных противоречий
- процесс разрешения межличностных противоречий

12. *Выберите один правильный ответ*

Самовоспитание – это:

деятельность, удовлетворяющая потребности в познании и личностном росте.

*деятельность человека по совершенствованию своих положительных качеств и преодолению отрицательных.

мобилизация всех систем человека, обеспечивающая эффективное выполнение определенной деятельности.

13. *Выберите несколько правильных ответов*

Методы психологической саморегуляции

- *мышечная релаксация по Э. Джекобсону;

повышение самосознания;
идеомоторная тренировка;
*аутогенная тренировка И.Г. Шульца.

14. Выберите один правильный ответ

Автор теории психосексуального развития личности -

*Фрейд З.

Бандура А.

Левин К.

Пиаже Ж.

15. Выберите один правильный ответ

Сознание по А. Г. Спиркину -

*высшая, свойственная только человеку и связанная с речью функция мозга, заключающаяся целенаправленном и конструктивно-творческом в преобразовании действительности.

чувственный состав конкретных образов реальности, актуально воспринимаемой или всплывающий в памяти и различающейся по своей модальности.

форма отражения объективной действительности в психике человека, позволяющая строить объективные (общепринятые) картины мира.

Шкала оценивания

Таблица 9.

Зачет	Критерии оценки
не зачтено (0-50)	Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний о методах и средствах саморазвития, самоуправления, самообразования. Не способен применять методы и средства саморазвития, самоуправления и самообразования на практике, разработать программы для личностного и профессионального роста. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических заданий. Практические навыки самоуправления и самообразования не сформированы.
Зачтено (51-100)	Наличие минимально допустимого уровня в усвоении понятийного аппарата и знаний о методах и средствах саморазвития, самоуправления, самообразования на практике. С трудом применяет методы и средства саморазвития, самоуправления, самообразования, возникают трудности при разработке программ для личностного и профессионального роста, в т.ч. в самостоятельном решении практических заданий. Практические навыки самоуправления и самообразования сформированы не в полной мере.
	Детальное воспроизведение понятийного аппарата, методов и средств саморазвития, самоуправления, самообразования. Способен применять методы и средства саморазвития, самоуправления, самообразования на практике, разработать программы для личностного и профессионального роста. Необходимые практические навыки самоуправления и самообразования в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических заданий.
	Свободное владение материалом, уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Способен самостоятельно применять методы и средства саморазвития, самоуправления, самообразования на практике, разработать программы для личностного и профессионального роста. Необходимые практические навыки самоуправления и самообразования сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических заданий.

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

Зачет включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий. Ответы на теоретические вопросы могут даваться в устной или письменной форме. Выполнение практических заданий проводится в письменной форме.

Для получения положительной оценки на зачете достаточно изучить рекомендуемую основную литературу а также усвоить умения в ходе контактной работы с преподавателем путем опроса, тестирования и выполнения различных практических заданий.

Студент при подготовке к ответу по билету формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание (письменно либо устно, в зависимости от содержания задания).

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат, отвечать с пояснениями, полно и аргументированно. При сравнении явлений необходимо представить аргументы, представляющие их сходства и различия. Давать односложные ответы нежелательно. При ответе студент должен полно и аргументированно ответить на вопрос билета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

По заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ итоговая оценка по дисциплине формируется по результатам выполнения ПКЗ и прохождения электронного тестирования. Выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течении семестра.

Проверка знаний 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.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по организации самостоятельной работы

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

Контроль за самостоятельной работой может осуществляться в форме защиты индивидуальных работ, выполненных практических заданий, контрольных работ, а также в ходе собеседования и тестирования.

Для наилучшего усвоения материала студент обязательно должен посещать все лекционные и семинарские занятия, что будет способствовать постепенному накоплению знаний, максимальному развитию умений и навыков. Кроме того студент обязан выполнять все виды самостоятельной работы. При подготовке к семинарам студент готовит темы и вопросы, в том числе выносимые на самостоятельное изучение, при необходимости составляет конспект, тезисы доклада, выполняет письменные домашние задания.

В рабочей программе дан список основной и дополнительной литературы для предварительного изучения перед решением задач и выполнения других заданий, в которой необходимо найти нужный материал по соответствующей теме. Для оперативного получения информационного материала необходимо использовать список источников в электронном виде (web-ресурсов). При необходимости студент может воспользоваться в аудитории доступом к ним через мобильный телефон, планшет, компьютер посредством наличия подключения к Мобильному Интернету, Wi-Fi или сетевому доступу в Интернет.

Перед началом семинарских занятий студент осуществляет техническую подготовку по доступу к электронным материалам (электронные учебники и др.), получению учебных материалов на бумажном носителе из ресурсов библиотеки. Рекомендуется пройти

регистрацию и получить доступ к электронному ресурсу «Университетская библиотека online».

Поиск источников информации для решения задач и разбора практических ситуаций рекомендуется делать как на основе списка литературы и интернет-ресурсов в рабочей программе, так и по тексту нормативных документов с использованием фильтров по ключевым словам в справочно-информационных программах Консультант-Плюс, Гарант и др. В случае использования материала из источников с датой публикации ранее 2015 года, необходимо осуществить проверку содержания на соответствие нормативных документов, например, в справочно-информационных системах Консультант-Плюс, Гарант и др. Рекомендуется, например, пользоваться бесплатными материалами некоммерческой версии справочно-информационной системы Консультант-Плюс на web-странице <http://www.consultant.ru/online/>. В компьютерных классах СИУ РАНХиГС студенту рекомендуется воспользоваться дополнительными возможностями справочно-информационных систем Консультант-Плюс, Гарант в виду установки более расширенных коммерческих версий, позволяющих получать в электронном виде статьи из экономических журналов, электронные книги и другие материалы.

Для изучения опыта предоставления информации для проверки и обсуждения рекомендуется просмотр учебных фильмов с поиском через Интернет по соответствующим темам.

В виду взаимосвязанности изучаемых тем перед каждым очередным аудиторным занятием необходимо провести работу по изучению материалов прошедших занятий.

Рекомендуется использовать ежедневник для записи домашних заданий и учета планируемой работы.

При подготовке к занятиям необходимо выполнять контрольные задания для самопроверки, содержащиеся в учебных пособиях из списка литературы в рабочей программе либо выданные преподавателем.

Необходимо обращать внимание на объявления о проведении в помещениях Филиала научных мероприятий, связанных с темами изучаемой дисциплины, чтобы спланировать участие в них во внеаудиторное время. Материалы и информация, полученная на таких мероприятиях может быть использована для подготовки к занятиям, выступлениям на практических занятиях, подготовки курсовых и других работ.

При обучении на заочной форме большее количество часов отведено учебным планом на самостоятельное изучение материала.

Студент должен посетить все лекции, на которых излагается цель, задачи и содержание курса, выдается задание на работу, приводятся рекомендации и критерии оценивания. В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждого модуля дисциплины. Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала. Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к практическим (семинарским) занятиям и выполнения заданий самостоятельной и курсовой работ, а также к промежуточной аттестации по дисциплине. Практические (семинарские) занятия позволяют более детально проработать наиболее важные темы курса и провести контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы занятия.

Основным методом обучения на заочной форме выступает собственно самостоятельная работа, которая выполняется индивидуально в произвольном режиме времени в удобные для обучающегося часы, часто вне аудитории - внеаудиторная самостоятельная работа. Самостоятельная работа рассматривается с одной стороны, как форма или метод обучения и вид учебной деятельности, осуществляемый без непосредственного вмешательства преподавателя, с другой – как средство вовлечения обучающихся в самостоятельную познавательную деятельность, средство формирования у них методов ее организации. Проработку материалов учебников и учебных пособий

целесообразно осуществлять в течение сессии, а также несколько раз в течение времени, отведенного на самостоятельную работу. Необходимо внимательно изучить ключевые слова темы, просмотреть материал, законспектировать его, подчеркнуть заголовки и самые ценные положения. Отдельные темы курса предполагают дополнительную проработку материала с использованием периодических изданий, а также подготовку примеров из практики.

Методические указания по подготовке к устному опросу

Одним из основных способов проверки и оценки знаний студентов по дисциплине является устный опрос, проводимый на семинарских занятиях. Устный опрос является формой текущего контроля и проводится индивидуально. Результаты опроса студентов на занятиях отражаются в базе данных «Балльно-рейтинговая система» и доступны всем участникам образовательного процесса.

Подготовка к опросу проводится в ходе самостоятельной работы студентов и включает в себя повторение пройденного материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала студент должен изучить дополнительную рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. В среднем, подготовка к устному опросу по одному семинарскому занятию занимает от 2 до 3 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации студентом своей самостоятельной работы. Опрос предполагает устный ответ студента на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя. Ответ студента должен представлять собой развернутое, связанное, логически выстроенное сообщение. При выставлении оценки преподаватель учитывает правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

Методические указания для решения практических заданий

Решение практических заданий нацелено на формирование у студента соответствующих практических умений. Поэтому для исключения компиляций результата все задания выполняются рукописно либо в отдельных тонких тетрадках, либо на отдельных листах.

При решении заданий ответ должен быть дан конкретно на поставленный вопрос, при этом обязательным является формулировка ответа с использованием профессиональных терминов. При составлении схемы надо иметь в виду основные требования к выделению видов (классов) явлений и процессов по какому-то отдельному основанию.

При заполнении таблиц необходимо придерживаться установленных в задании требований, например, по количеству рассматриваемых примеров.

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института²

Методические рекомендации по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ» размещены на сайте института <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/>.

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

² Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

6.1 Основная литература

1. Богдан Н.Н. Управление саморазвитием : учеб. пособие для студентов всех форм и технологий обучения по направлению подгот. 080400.62 - Упр. персоналом (квалификация (степень) "бакалавр") / Н. Н. Богдан, Е. В. Балганова, И. П. Бушуева ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2013. - 100 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. - филиал РАНХиГС. - Режим доступа : <http://www.saranet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

2. Зубра А. С. Акмеология - ключи к Успеху [Электронный ресурс] / А. С. Зубра. - Электрон. дан. - Минск : Дикта, 2011. - 194 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139790>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

3. Иванова И. В. Саморазвитие личности. Психолого-педагогический аспект [Электронный ресурс] : монография / И. В. Иванова. — Электрон. дан. — Калуга : Калужский государственный университет им. К. Э. Циолковского, 2013. — 266 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/57634>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.

4. Мостовая К. Т. Влияние уровня притязаний на характер самоактуализации личности [Электронный ресурс] / К. Т. Мостовая. - Электрон. дан. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 94 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86525>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

6.2 Дополнительная литература

1. Иванова, И. В. Саморазвитие личности. Психолого-педагогический аспект [Электронный ресурс] : монография / И. В. Иванова. — Электрон. дан. — Калуга : Калужский государственный университет им. К. Э. Циолковского, 2013. — 266 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/57634>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.

2. Калинин, Е. С. Человек как открытая, активная саморазвивающаяся система / Е. С. Калинин // Философия образования. - 2011. - № 1. - С. 210-214. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из НЭБ eLibrary.ru. - Режим доступа : <http://elibrary.ru/item.asp?id=15621208>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.

3. Низовских, Н. А. Человек как автор самого себя: психосемантическое исследование личностного саморазвития [Электронный ресурс] : монография / Н. А. Низовских. — Электрон. дан. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 405 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=274928>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

4. Сапогова, Е. Е. Территория взрослости: горизонты саморазвития во взрослом возрасте [Электронный ресурс] / Е. Е. Сапогова. — Электрон. дан. — Москва : Генезис, 2016. — 312 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/54350>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.

5. Селезнева, Е. В. Грани самоосуществления: от самоотношения к самореализации [Электронный ресурс] : монография / Е.В. Селезнева. - Электрон. дан. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 404 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=364477>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Богдан Н.Н. Управление саморазвитием : учеб. пособие для студентов всех форм и технологий обучения по направлению подгот. 080400.62 - Упр. персоналом (квалификация (степень) "бакалавр") / Н. Н. Богдан, Е. В. Балганова, И. П. Бушуева ; Рос. акад. нар. хоз-ва и

гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2013. - 100 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.saranet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

6.4. Нормативные правовые документы

Нормативные правовые документы не используются

6.5. Интернет-ресурсы

1. Он-лайн тесты знаний по психологии, педагогике [Электронный ресурс] // Психпаргалка : психологический образовательный сайт. – [М?], 2004 – 2016. - Режим доступа: <http://psylist.net/testzna/>, свободный.

2. Психотестодром: деловые и психологические тесты онлайн [Электронный ресурс] // ПСИ- ФАКТОР : [психол. сайт]. – [М.], 2001 – 2016. - Режим доступа: <http://psyfactor.org/tests/>, свободный.

3. Психологические тесты он-лайн [Электронный ресурс] : [сайт]. – [М?], 2002 – 2016. – Режим доступа: <http://psitest.com.ru/>, свободный. Психологические тесты On-Line [Электронный ресурс] : [сайт]. - [М?], 2000 – 2016. – Режим доступа: <http://www.ptsk-rk.ru>, свободный.

6.6 Иные источники

Иные источники не используются

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

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная.

Класс деловых игр: ноутбуки, выход в Интернет ч/з Wi-Fi, аудиторная доска, аудиторные столы, стулья.

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: интерактивная доска (экран), компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная.

Кабинет для видеотренингов: Компьютер, с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, аппаратура звукоусиления, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная, трибуна настольная.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы: компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет, столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет, автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Электронная библиотека РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO Publishihg». 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.

Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья): Экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла.

Программное обеспечение заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.

Видеостудия для проведения вебинаров: два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

Видеостудия для вебинаров: два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

Кафедры. На каждой кафедре одно рабочее место, оснащенное компьютером, веб-камерой, гарнитурой.

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

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления

Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой управления персоналом

Протокол от «25» августа 2016 г.

№ 1

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

ТЕХНОЛОГИЯ УСПЕХА

(Б1.В.ДВ.2.2)

ТУ

краткое наименование дисциплины

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

квалификация выпускника Бакалавр

формы обучения: очная, заочная

Год набора – 2016

Новосибирск, 2016 г.

Автор – составитель:

Кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом
Климова Татьяна Васильевна

Заведующий кафедрой управления персоналом

Кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом
Доронина Инга Викторовна

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	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины ...	24
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	24
6.1. Основная литература.....	24
6.2. Дополнительная литература.....	25
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	26
6.4. Нормативные правовые документы.....	26
6.5. Интернет-ресурсы.....	26
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 программы

1.1. Дисциплина (Б1.В.ДВ.2.2) «Технология успеха» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-6	Знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике.	Очная форма обучения, в т.ч (ЭО и ДОТ): ПК-6.1 Заочная форма обучения: ПК-6.1	Способность разрабатывать программы для личностного и профессионального развития; способность применять технологии успешной коммуникации, моделировать поведение успешной личности.
ПК - 33	Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Очная форма обучения в т.ч (ЭО и ДОТ): ПК-33.2 Заочная форма обучения: ПК-33.1	Способность к самоуправлению и самостоятельному обучению и готовность транслировать ее своим коллегам

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по развитию персонала (D)/ D/01.6. Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-6.1	на уровне знаний: – сущности саморазвития и его характеристик; – методов и средств саморазвития. на уровне умений: – применять методы и средства саморазвития для личностно-профессионального роста.
Деятельность по развитию персонала (D)/ D/01.6. Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала D/02.6. Организация обучения персонала	ПК-33.2	на уровне знаний: – методов и способов самоуправления и самообразования. на уровне умений: – использовать методы самоуправления и самообразования для личностно-профессионального роста.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для **очной формы обучения**: 36 часов, из них 18 часов лекций, 18 часов семинарских занятий, на самостоятельную работу обучающихся выделено 72 часа.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для **заочной формы обучения**, в том числе с частичным применением ЭО, ДОТ: 12 часов, из них 4 часа лекций, 8 часов семинарских занятий. На самостоятельную работу обучающихся выделено 92 часа.

Место дисциплины

Дисциплина (Б1.В.ДВ.2.2) «Технология успеха» изучается студентами на 2 курсе (4 семестр) очной формы обучения; на 1 курсе (1, 2 семестр) заочной формы обучения; на 3 курсе (5 семестр) заочной формы обучения с частичным применением ЭО и ДОТ.

Дисциплина начинает формировать профессиональные компетенции.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1.	Феномен успеха в обществе	56	10		10		36	
Тема 1.1.	Тема 1.1. Эволюция подходов к феномену успешности человека в социуме	16	2		2		12	О ₁ Д ₁
Тема 1.2.	Тема 1.2. Успех и успешность как научные категории	18	4		4		12	О ₂ ПЗ ₁
Тема 1.3.	Стратегии жизненного успеха личности	18	4		4		12	О ₃ Д ₂
Раздел 2.	Формирование успешной личности	52	8		8		36	
Тема 2.1.	Технологии успешной коммуникации	26	4		4		18	О ₄ ПЗ ₂
Тема 2.2.	Моделирование поведения успешной личности	26	4		4		18	О ₅ ПЗ ₃
Промежуточная аттестация								Зачет

1 Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

Всего:	108	18		18		72	
	3	0,5		0,5		2	з.е.
	81	13,5		13,5		54	ас.ч.

Таблица 4.

№ 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		
Заочная форма обучения								
Раздел 1.	Феномен успеха в обществе	52	2		4		46	О ₁ , О ₂
Тема 1.1.	Тема 1.1. Эволюция подходов к феномену успешности человека в социуме	20					20	
Тема 1.2.	Тема 1.2. Успех и успешность как научные категории	14	2		2		10	
Тема 1.3.	Стратегии жизненного успеха личности	18			2		16	
Раздел 2.	Формирование успешной личности	56	2		4		50	ПЗ ₂ , ПЗ ₃
Тема 2.1.	Технологии успешной коммуникации	17			2		15	
Тема 2.2.	Моделирование поведения успешной личности	25	2		2		21	
Выполнение контрольной работы по курсу		10					10	КР
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	4		8	4	92	ак.ч.
		3	0,11		0,22	0,1	2,6	з.е.
		81	3		6	3	69,2	ас.ч.

Таблица 5.

№ 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		
Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ								
Раздел 1.	Феномен успеха в обществе	52	2		4		46	
Тема 1.1.	Эволюция подходов к феномену успешности человека в социуме	20					20	ЭС ₁

Тема 1.2.	Успех и успешность как научные категории	14	2		2		10	
Тема 1.3.	Стратегии жизненного успеха личности	18			2		16	
Раздел 2.	Формирование успешной личности	56	2		4		50	
Тема 2.1.	Технологии успешной коммуникации	22			2		20	ЭС ₁
Тема 2.2.	Моделирование поведения успешной личности	30	2		2		26	
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	4		8	4	92	ак.ч.
		3	0,11		0,22	0,1	2,6	з.е.
		81	3		6	3	69,2	ас.ч.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Феномен успеха в обществе

Тема 1.1 Эволюция подходов к феномену успешности человека в социуме

Значение изучения феномена успеха в современном обществе. Философские воззрения на смысл жизни и успешность человека. История научного интереса к феномену успеха. Цивилизационные модели успеха. Проблематика и методы прикладных исследований успешности.

Тема 1.2 Успех и успешность как научные категории

Сущность понятия «успех» в психологии и социологии. Успех в различных сферах жизнедеятельности: личный успех, социальный успех, профессиональный успех, жизненный успех. Взаимосвязанные понятия: «индекс успеха», «жажда успеха», «магия успеха», «секрет успеха», «формула успеха». Факторы успеха. Социальная компетентность как основа успешности.

Тема 1.3 Стратегии жизненного успеха личности

Понятие и типологии жизненных стратегий. Система жизненных ценностей и смысложизненных ориентаций личности. Стадии развития жизненных стратегий. Основные составляющие индивидуальной жизненной стратегии и диагностика жизни. Поведенческая гибкость как основа успешной стратегии.

Раздел 2 Формирование успешной личности

Тема 2.1 Технологии успешной коммуникации

Общение и коммуникация: теоретические вопросы. Техники эффективного общения. Манипуляция как технология достижения успеха. Психотехники нейролингвистического программирования. Конструктивное общение в конфликте

Тема 2.2 Моделирование поведения успешной личности

Ассертивность и фасцинация как способы формирования уверенного поведения. Аттракция – механизм управления впечатлением о себе. Эмоциональная компетентность как основа межличностного взаимодействия. Способы успешной самопрезентации. Синергетический подход к взаимодействию и принципы совместно-творческой деятельности.

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.ДВ.2.2) «Технология успеха» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Методы текущего контроля для очной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Феномен успеха в обществе	
Тема 1.1	Эволюция подходов к феномену успешности человека в социуме	Устный ответ на вопросы Устное выступление с докладом
Тема 1.2	Успех и успешность как научные категории	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Тема 1.3	Стратегии жизненного успеха личности	Устный ответ на вопросы Устное выступление с докладом
Раздел 2	Формирование успешной личности	
Тема 2.1	Технологии успешной коммуникации	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Тема 2.2	Моделирование поведения успешной личности	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания

Методы текущего контроля для заочной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Феномен успеха в обществе	
Тема 1.1	Эволюция подходов к феномену успешности человека в социуме	Устный/письменный опрос
Тема 1.2	Успех и успешность как научные категории	
Тема 1.3	Стратегии жизненного успеха личности	
Раздел 2	Формирование успешной личности	
Тема 2.1	Технологии успешной коммуникации	Письменное выполнение практического задания
Тема 2.2	Моделирование поведения успешной личности	
Выполнение контрольной работы по курсу		Письменное выполнение контрольной работы в виде реферата

Методы текущего контроля для заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости

Раздел 1	Феномен успеха в обществе	
Тема 1.1	Эволюция подходов к феномену успешности человека в социуме	Письменный опрос и задания ПКЗ Письменный ответ на задания электронного семинара Письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара.
Тема 1.2	Успех и успешность как научные категории	
Тема 1.3	Стратегии жизненного успеха личности	
Раздел 2	Формирование успешной личности	
Тема 2.1	Технологии успешной коммуникации	Письменный ответ на задания электронного семинара Письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара.
Тема 2.2	Моделирование поведения успешной личности	

4.1.2. При проведении промежуточной аттестации по дисциплине используются следующие методы: устное собеседование по вопросам билета (очная, очно-заочная и заочная формы обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Полный перечень материалов текущего контроля находится на кафедре управления персоналом в УМК-Д

4.2.1. Типовые вопросы для устного опроса

Тема 1.1 Эволюция подходов к феномену успешности человека в социуме (O₁)

1. Раскройте сущность понятия «успех» в философии, психологии и социологии.
2. В чем причина всплеска интереса к феномену успеха в современном обществе?
3. Раскройте философские воззрения на смысл жизни и успешность человека.
4. В чем смысл идеи «сверхчеловека» Ф. Ницше?
5. Составьте перечень качеств самоактуализирующейся личности по А. Маслоу.
6. Какие особенности в развитии общества повлияли на смысл жизни человека?
7. Какие научные подходы в истории изучения феномена успеха существуют?
8. В чем сущность экзистенциально-феноменологического подхода к понятию «успех»?
9. Опишите подходы к понятию «успех» с позиции персонализма и феноменологии.
10. Опишите историю научного интереса к феномену успеха.
11. Опишите подходы к понятию «успех» с позиции символического интеракционизма.
12. Какие процессы социализации влияют на жизненный сценарий?
13. Какие слагаемые лежат в основе успешной личности?
14. Сравните зарубежные и отечественные подходы к феномену успеха, в чем сходство и различие?
15. В чем проблема цивилизационных различий в понимании успеха.

Тема 1.2 Успех и успешность как научные категории (O₂)

1. Составьте таблицу, отражающую подходы к пониманию успеха и их сущность в психологии и социологии.
2. Охарактеризуйте категорию «личный успех» как ценность.
3. Опишите категорию успеха в различных сферах жизнедеятельности: социальный успех, профессиональный успех, жизненный успех.
4. Раскройте смысл понятий «высокая самооэффективность» и «низкая самооэффективность» личности.
5. Какие факторы по Р. Степнбергу способствуют достижению успеха личности?
6. Охарактеризуйте систему социально полезных способностей, проявляющихся в профессиональной деятельности с т.зрения Толочек В.А.
7. Раскройте феномен социальной компетентности в успехе
8. Раскройте связь по Гизелли Е. между уровнем интеллекта и эффективностью деятельности.
9. Что такое потенциал личности и какие качества его составляют?
10. Какие качества должны быть присущи современным руководителям, стремящимся к успеху?
11. Какие факторы влияют на профессиональное становление, выявленные
12. А. Бандурой, К. Левиным, Д. Роттером?
13. Охарактеризуйте компоненты социальной компетентности
14. Охарактеризуйте универсальные принципы справедливости?
15. Какова роль эмоционального интеллекта как фактора успеха

Тема 1.3 Стратегии жизненного успеха личности (О₃)

1. Раскройте сущность понятия «жизненная стратегия».
2. Какие факторы влияют на формирование системы жизненных ценностей и смысложизненных ориентаций личности?
3. Раскройте содержание и стадии развития жизненных стратегий .
4. В чем сущность *«стратегии достижения благополучия»*
5. Раскройте содержание «поведенческая гибкость» как основы успешной стратегии.
6. Какие ценности лежат в основе выбора жизненных стратегий?
7. Охарактеризуйте стадии развития жизненных стратегий.
8. Как влияет адаптивность человека на формирование жизненной стратегии?
9. Охарактеризуйте индивидуальную жизненную стратегию.
10. Что означают понятия «стиль жизни» и «образ жизни»?
11. Опишите личностные конструкты по Дж. Келли.
12. Опишите жизненные сценарии «Выигрывающего» и «Проигрывающего» по Э.Берну.

Тема 2.1 Технологии успешной коммуникации (О₄)

1. Раскройте сущность понятий «общение», «коммуникация».
2. Каковы основные техники эффективного общения
3. В чем сущность манипуляции как технология достижения успеха.
4. Раскройте содержание психотехники нейролингвистического программирования.
5. Охарактеризуйте техники конструктивного общения в конфликте.
6. Опишите вербальную коммуникацию как систему фонетических знаков, включающих два принципа — лексический и синтаксический.
7. Охарактеризуйте слагаемые невербальной коммуникации

8. Раскройте содержание теорий межличностного взаимодействия: теория обмена (Дж. Хоманс) и теории символического интеракционизма (Дж.Мид).
9. Формы организации совместной деятельности по Л. И. Уманскому
10. Охарактеризуйте понятие «перцепция» как процесс восприятия, способствующий взаимопониманию участников общения.
11. Охарактеризуйте понятие «интеракция» как процесс взаимодействия.
12. Какие технологии лежат в основе успешного взаимодействия?

Тема 2.2 Моделирование поведения успешной личности (О₅)

1. Охарактеризуйте модель управления впечатления о себе через понятия «ассертивность»
2. Раскройте содержание понятий «аттракция» и «аффилиация»?
3. Охарактеризуйте понятие «фасцинация» как способа специально воздействия на поведение человека.
4. Какие личностные характеристики поведения влияют на привлекательность человека?
5. Раскройте сущность синергетического подхода к взаимодействию как основе успеха.
6. В чем сущность совместно-творческой деятельности
7. Раскройте принципы творческого сотрудничества.
8. Раскройте содержание понятия «эмоциональный интеллект».
9. Раскройте содержание понятия «эмоциональная компетентность».
10. Как связаны понятия «эмоциональный интеллект» и «эмоциональная компетентность»?
11. Охарактеризуйте составляемые эмоциональной компетентности по Д. Гоулману.
12. Охарактеризуйте понятие «эмпатия» по Э. Титченеру
13. Создайте модель составляющих эмоциональную компетентность.
14. Раскройте сущность понятия «самопрезентация» и какой она бывает?

Типовые темы для подготовки докладов

Тема 1.1 Эволюция подходов к феномену успешности человека в социуме (Д₁)

1. Эволюция подходов к феномену успешности человека в социуме.
2. Философские концепции успешности.
3. Технологии успешной коммуникации.
4. Стратегии жизненного успеха личности.
5. Вербальные и невербальные технологии успешной коммуникации.
6. Манипулятивные технологии как фактор успеха.
7. Принципы творческого сотрудничества.
8. Самомаркетинг: сущность и содержание понятия.
9. Синергия общения: сущность понятия.
10. Современные концепции «успешной личности».
11. Философские концепции успешности.
12. Актуальность изучения феномена успеха и успешности в современном обществе
13. Философские воззрения на смысл жизни и успешность человека
14. История научного интереса к феномену успеха
15. Цивилизационные модели успеха

Тема 1.3 Стратегии жизненного успеха личности (Д₂)

1. Технология успешной самопрезентации.
2. Технологии само моделирования личности.
3. Формирование целостной «Я-концепции».
4. Система жизненных ценностей и смысло-жизненных ориентаций личности
5. Мотивация достижения успеха и избегания неудачи.
6. Развитие ассертивности как способ формирования уверенного поведения.
7. Атриакция как способ управления впечатлением о себе.
8. Техники успешного поведения в трудных жизненных ситуациях.
9. Синергетический подход к взаимодействию как основа успеха.
10. Совместно-творческая деятельность и принципы творческого сотрудничества.

Типовые варианты практических заданий

Тема 1.2 Успех и успешность как научные категории (ПЗ₁)

Задание 1.

Цель: Сформировать представления о внешних и внутренних факторах успеха.

Ход занятия.

Человек, эффективно реализующий свою жизненную стратегию, может быть назван успешным, важно определить факторы, определяющие успешность человека.

Студентам предлагается обсудить, что означает выражение “Успешный человек”. В ходе обсуждения выясняем отличие внешних проявлений успеха (изменение социального статуса, стиля жизни, повышение в должности, рост доходов, престижа) от внутреннего ощущения успеха (осознание значимости достигнутых результатов, ощущение личностного роста, внутренняя удовлетворенность жизнью). Студенты делятся на две команды и каждая команда должна в результате обсуждения выдвинуть десять факторов, определяющих успешность человека (командам дается 10 мин.). (Преподаватель должен особо подчеркнуть, давая задание, отличие внешнего успеха от внутреннего ощущения успешности, что выражается в том насколько человек счастлив).

После обсуждения выходит представитель одной из команд и предлагает факторы успешности, аргументируя каждый. После доклада противоположная команда задает вопросы и выдвигает контраргументы. Затем команды меняются ролями.

(После всех выступлений преподаватель подводит итог, говоря, что есть много точек зрения на то, что определяет успешность человека и каждый строит свою модель успешности, но перед тем как это сделать будут рассмотрены факторы успешности, которые выдвинул известный социолог и философ Абрахам Маслоу).

А. Маслоу провел большое исследование жизни известных людей и пришел к следующим выводам: успешные люди умеют:

- эффективно принимать решения;
- быть лучшим в любом деле, то есть все делать с полной отдачей;
- прислушиваться к себе, иметь свое мнение;
- брать на себя ответственность за свои поступки;
- высказывать свое мнение, отличное от мнения большинства публично;
- быть честным перед самим собой;
- испытывать глубокие эмоциональные переживания.
- налаживать и поддерживать длительные контакты с другими людьми

(Желательно, что бы по каждому пункту завязалась дискуссия- действительно ли каждое качество необходимо, для того чтобы быть успешным)

Студенты по десятибалльной шкале определяют насколько эти качества развиты у них. (Лучше это сделать в форме таблицы)

Далее, каждый, в течении десяти минут попробует определить факторы, которые помогли ему быть счастливым или успешным в тех двух ситуациях.

После этого преподаватель дает студентам задание проанализировать факторы успешности, которые предоставили обе команды, факторы по Маслоу, а также свои и составить собственную модель успешности, в которой было бы около десяти основных факторов. (на задание дается 15 мин.). Т.о. составляется портрет “Я УСПЕШНЫЙ”.

По окончании работы желающие озвучивают свои результаты и защищают их, отвечая на вопросы сокурсников и преподавателя.

Тема 2.1. Технологии успешной коммуникации (ПЗ₂)

Задание 1.

Цель : Формирование успешных коммуникаций.

«Люди рождаются в разных городах и странах, но по какой-то удивительной закономерности они могут оказаться в одном месте в одно время. Зачем судьба сводит людей? Мудрецы говорят, что люди, оказавшиеся в одном месте в одно и то же время, могут быть полезны друг другу. Но каждый ли знает об этом? Каждый ли умеет ценить неповторимый миг встречи? У каждого из нас своя судьба, свой путь, но мы соприкасаемся друг с другом по каким-то неведомым законам. С одними людьми мы расстаемся, едва встретившись, с другими мы чувствуем общность и устанавливаем прочные связи.

«.....»

Таким образом, в команде формируется «терминологическое поле», когда все члены команды одинаково понимают действия, события и прочее.

Между людьми существуют невидимые связи, но в нашей игре эти связи стали видимыми благодаря общему блюду и благопожеланиям в дорогу. Соприкасаясь люди, могут подарить друг другу частицу тепла и добрую мысль. И это то, что можно оказать существенную поддержку в трудный момент. Вы заметили, что обмениваться благопожеланиями приятно и необременительно. Чем глубже мы понимаем чувства, желания, мотивы, притязания адресата, чем искреннее пожелания, тем сильнее оно «работает», как на получателя, так и на дарителя.

Так складываются взаимоотношения обмена между людьми, в особенности между членами команды. Так формируется то, что называют успехом командной работы.

Тема 2.2. Моделирование поведения успешной личности (ПЗ₃)

Задание 1. Постройте личную матрицу социального успеха. Осмысление того, как она выглядит сегодня — первый шаг к «очистке сорняков» из своего социального окружения. Согласно эмпирическим данным социальная матрица вынуждает людей жить по 3 вариантам пути:

«Так надо» 95% - (конформность)

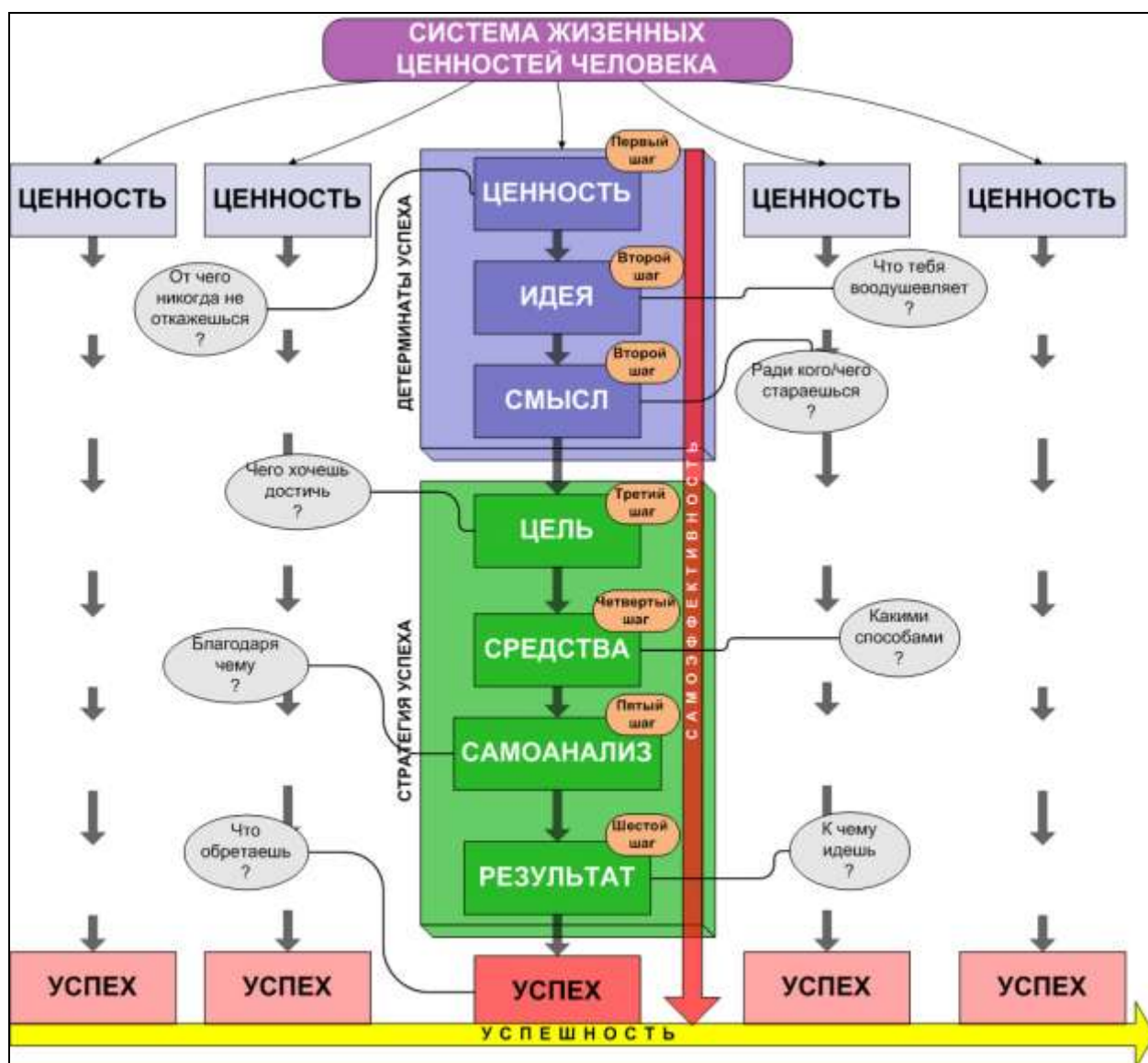
«Так не надо» 4 % - (дауншифтинг, асоциальные действия)

«Я хочу» 1% - (жизненный выбор определяется личными желаниями)

На сегодняшний день твоя задача — наметить, что именно ты хочешь сделать, в каком порядке, в какие сроки. Важнейший компонент действия — первый шаг.

Сильный первый шаг в нужном направлении задаст мощный ярко выраженный вектор твоего движения вперед.

Задание 2. Постройте жизненный сценарий успеха, используя ниже приведенный алгоритм построения



Типовые варианты вопросов и заданий для электронного семинара

Задание 1. Для современных концепций мотивации успеха характерна все нарастающая роль субъективно-социальных факторов оценивания, учитывающих социальную природу человеческой личности. Роль проблемы успеха в осмыслении мотивации была отмечена еще на заре становления современной психологии У. Джемсом, предложившим «формулу счастья»: $C = U/P$, где C — счастье (фактически — самооценка), U — успех, а P — притязания. Эту формулу любил Л. Н. Толстой, прочитывавший следующим образом: «Счастье это дробь, где в числителе — то, что о тебе говорят другие, а в знаменателе — то, что ты думаешь о себе сам». С этой точки зрения быть счастливым очень просто — надо либо добиваться успеха, либо снижать уровень притязаний и амбиций. *Ответьте на вопросы самокоучинга и проанализируйте результаты*

Что происходит: какова реальная ситуация?

Сущ. _____

Прил. _____

Глаг. _____

Напишите по 3-5 существительных, прилагательных и глаголов, верно описывающих ситуацию. Прочтите. Прочувствуйте.

Что может стать лучше, иначе: каких результатов, каких изменений Вы хотите?

Сущ. _____

Прил. _____

Глаг. _____

Представьте желаемый образ и напишите по 3-5 существительных, прилагательных и глаголов, ярко описывающих его.

Варианты: какие шаги и действия могут привести Вас к успеху?

№1. _____

Что еще? №2. _____

Что еще? №3. _____

Что еще? №4. _____

Что еще? №5. _____

Кратко опишите возможные в Вашей ситуации стратегии поведения и взаимодействий.

Ваши ресурсы:

_____ что потребуется Вам для осуществления нужных изменений?

Люди _____

Информация _____

Ресурсы как таковые _____

Определите сами: что, сколько, когда и зачем Вам понадобится в процессе осуществления задуманных изменений.

Что может пойти не так: какие неожиданности и препятствия могут возникнуть?

На что вы влияете?

На что Вы не влияете?

Резюме: что, как, с кем и когда Вы намерены предпринять (план действий)?

Чему Вы научились выполняя задание?

Что нового Вы узнали о себе?

4.3. Оценочные средства 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 6.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-6	Знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике.	Очная и заочная форма обучения, в т.ч ЭО и ДОТ: ПК-6.1 Заочная форма обучения: ПК-6.1	Способность разрабатывать программы для личностного и профессионального развития; способность применять технологии успешной коммуникации, моделировать поведение успешной личности.
ПК - 33	Владение навыками самоуправ-	Очная форма	Способность к самоуправлению и

	ления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	обучения, в т.ч ЭО и ДОТ: ПК-33.2 Заочная форма обучения: ПК-33.1	самостоятельному обучению и готовность транслировать ее своим коллегам

Таблица 7.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-6.1 Способность разрабатывать программы личностного и профессионального развития. Способность применять технологий успешной коммуникации, моделировать поведение успешной личности.	Разработка программ личностного и профессионального развития. Применение технологий успешных коммуникаций. Моделирование поведения успешной личности.	Разработка программы развития: определяет личностные и профессиональные цели; расставляет приоритеты в целях; определяет задачи развития; выявляет личностный потенциал; соотносит собственные возможности с поставленными целями; проектирует реализацию целей и задач; планирует результаты. Определяет технологии по развитию коммуникативных навыков. Разрабатывает сценарий поведения успешной личности.
ПК – 33. 2 Способность к самоуправлению и самостоятельному обучению и готовность транслировать ее своим коллегам.	Применение методов самоуправления и самостоятельного обучения.	Определяет необходимые методы. Разрабатывает план личностного и профессионального саморазвития. Разрабатывает сценарий достижения собственного жизненного успеха.

4.3.2 Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для зачета

1. Дайте определение понятию «успех» в концепции философии.
2. Охарактеризуйте самокоучинг.
3. В чем сущность теории символического интеракционизма Дж.Г. Мида.
4. Охарактеризуйте факторы внешней среды, влияющие на мотивацию к успеху.
5. В чем сущность самореализации?
6. В чем проявляется взаимосвязь жизненного и профессионального успеха в жизненной ленте?
7. Дайте определение понятию «самопрезентация», раскройте её слагаемые.
8. Охарактеризуйте ряд понятий «жажда успеха», «магия успеха».
9. Охарактеризуйте цивилизованные модели успеха.
10. Какие способности должны быть сформированы у человека для реализации профессионального успеха?
12. Охарактеризуйте успешную личность. Выделите, критерии особенности, признаки.
13. Охарактеризуйте феномен успеха личности и условия его реализации.
14. Опишите ценности, лежащие в основе социального успеха.

15. Опишите ценности, лежащие в основе личного успеха
16. Опишите ценности, лежащие в основе профессионального успеха
17. Охарактеризуйте репрезентативные системы НЛП.
18. Какие знания из теории обмена способствуют успеху.

4.3.2. Типовые задания для зачета

Задание 1. Напишите эссе-размышление. Разделяете ли Вы взгляды Франкла, который считает, что *пока у человека есть ради чего жить, он вынесет любое «как»*. Франкл уверен, что недостаток успеха никогда не означает утрату смысла жизни; что жизнь — это возможность сделать что-то. Смысл жизни Франкл связывает с реализацией ценностей творчества, переживания и отношения. Быть человеком — это значит не только не походить на других, но также уметь становиться непохожим на себя, т.е. уметь изменяться.

Задания 2. Проанализируйте относительно себя «окно Джогарри» (название это составлено из аббревиатуры имен и фамилий авторов). Сложный внутренний мир человека состоит из нескольких неравных частей, из которых только некоторые открыты для самого человека и окружающих его людей. Условно личность можно представить совокупностью четырех зон: открытой, скрытой, «слепой» и неведомой.

«Открытая зона» <i>то, что знаешь о себе ты и то, что знают о тебе все другие</i>	«Слепое пятно» <i>то, что другие знают о тебе, но ты не знаешь о себе самом</i>
«Скрытая зона» <i>то, что ты сам знаешь о себе, ничего не знают о тебе другие</i>	«Неизвестная зона» <i>то, чего ты не знаешь о себе ни ты, ни другие</i>

«Скрытая зона» - это то, что мы тщательно прячем от других людей... Это вредная «социальная» привычка, то есть её дарит нам — социум. Он навязывает нам свои нелепейшие «правила игры», «понты» и «понятия», страхи — «социальные фобии» и кучу другого зловонного хлама, который многие из нас покорно соглашаются таскать на себе всю жизнь, изредка расслабляясь в тёмных укромных помещениях... Чем больше информации записано у нас в «Скрытую зону», тем несчастливей мы на вид, тем нездоровее наш организм. Самый верный признак человека, обладающего психологической зрелостью и психологическим же здоровьем — это полное отсутствие какой-либо информации в «Скрытой зоне».

Так что же делать? Просто с возрастом и с приобретением жизненного опыта многие люди понимают следующую истину. Если для того, чтобы быть избранным в президенты, мне придётся скрывать от общества, что я часто лгу другу, то лучше я не буду избираться в Президенты. Я лучше выберу здоровый сон и прочий душевный покой. Если для того, чтобы устроиться на эту работу, мне устраиваться на эту работу. Как видите, путь к психологической зрелости тернист придётся быть вежливым с начальником, которого я презираю как человека, то я лучше не буду и не всем доступен...

«Слепое пятно» - это твоя озлобленность по отношению к миру, неумение строить отношения, вечная позиция «лучше я нападу первым на всякий случай»... **Слепое пятно** — лечится только интенсивным общением и никак иначе. Отказываясь от разнообразного общения, мы никогда не узнаем, как выглядим в глазах других людей, со стороны. Значит, не имеем шанса узнать о себе приятное или узнав неприятное, не имеем шанса это неприятное откорректировать, устранить. Нежелание же вообще знать мнение других о себе — верный признак психологической незрелости, нездоровья. Страх столкнуться с собой реальным, социофобия (боязнь контактов с разными людьми) делают человека некрасивым, неуверенным в себе, несчастливым. Однако жизнь устроена так, что сама, не надеясь на нас, постоянно пытается «выковырять» нас из скорлупы, в которую мы постоянно норючим

спрятаться... Она не даёт нам умереть, не ликвидировав зону «Слепого пятна»! Потому что таков Замысел Всевышнего.

«**Неизвестная зона**» — это наш нераскрытый потенциал. Можно прожить всю жизнь так и не узнав, кто ты такой на самом деле и на что способен. Когда нам задают вопросы типа:

«А мог бы ты отдать свою жизнь ради спасения жизни другого?»

«А мог бы ты уступить другому любимого?»

«А смог бы ты оклеветать человека в суде?»

...это пробрасываются вопросы в нашу **неизвестную зону**...

Мы никогда не сможем честно ответить на них ни другим, ни себе, пока не выйдем в жизнь и не начнём пробовать её на своей шкуре. Обратите внимание: человек, который *не собирается приобретать* опыт, позволяющий дать ответ на вопрос из ряда подобных, считается **психологически незрелым индивидуумом**. Именно поэтому верный признак психологического здоровья — это открытость к любому сложному жизненному сценарию, поиск, а не отказ от него, не боязнь трудных ситуаций. А где ещё мы сможем доподлинно узнать: **КТО МЫ ТАКИЕ?**

Всё то, что Вы напишете в «окнах» под номерами: **2, 3 и 4** должно как можно скорее «обнаружиться» Вами как «игроком» и по возможности скорее «перестроиться» в окно под номером **«1»**! В итоге, квадрат, разделённый на четыре сектора перегородками, должен потерять эти перегородки и стать красивым, цельным — не перегородженным квадратом с одним единственным заголовком — **«Открытая зона»**.

Задание. Нарисуйте свою таблицу-окно. Заполните её личными фактами

Задания 3. Творческая мастерская.

Эти упражнения предназначены для актуализации и тренировки творческих способностей.

Задание

1. Назовите 10 любых существительных.

Напишите историю, которая бы объединила единым сюжетом все эти слова. Имена нарицательные можно превращать в имена собственные, а также использовать их во всем многообразии значений.

2. В течение 5 мин. придумайте как можно больше способов использования (граненого стакана, отвертки, зубочистки, скрепки, пуговицы, игральные карты, чехла от женского складного зонтика и пр.). Обсудив свои идеи с группой, коллегиально выберите наиболее оригинальный способ и придумайте историю, в которой будет использоваться этот способ.

3. . Придумайте другие способы, с помощью которых принц может найти Золушку. Напишите продолжение сказки на основании наиболее оригинального способа.

4. Если бы вы были директором автомобильного завода, что бы вы предприняли для повышения конкурентоспособности ваших машин? Придумайте как можно больше способов.

5. Если бы вы были директором сельскохозяйственного кооператива, что бы вы сделали для увеличения прибыли вашего хозяйства? Придумайте как можно больше способов.

6. Если бы вы были директором школы, что бы вы сделали, чтобы уровень подготовки выпускников был максимально высоким? Придумайте как можно больше способов.

7. Если бы вам предстояло выучить японский язык, что бы вы предприняли? Придумайте как можно больше способов.

8. Возьмите цветные карандаши и бумагу. Возьмите в руку простой карандаш. Закройте глаза и позвольте вашей руке нарисовать, что угодно. Откройте глаза и раскрасьте получившийся рисунок.

9. Все вместе сочините басню на тему «Пойди туда — не знаю куда, принеси то — не знаю что».

10. Все вместе сочините частушки на тему «Вместе справимся мы с делом».

А теперь все вместе нарисуйте общую картину на тему «Наш общий успех»!

Типовые варианты письменного контрольного задания (ЭО, ДОТ)

Задание 1. Охарактеризуйте этапы становления научного интереса к феномену успеха.

Задание 2. Охарактеризуйте концепцию Э. Фромма «иметь или быть», как она созвучно с современным миром? Обоснуйте свой ответ.

Задание 3. Охарактеризуйте основные характеристики жизненного успеха в сознании молодежи в современной России», используя материалы научных исследований

Задание 4. Охарактеризуйте категорию успеха в различных сферах жизнедеятельности: личный успех, социальный успех, жизненный успех, профессиональный успех и др.

Задание 5. Охарактеризуйте факторы успеха на примере руководителей в российском бизнесе.

Типовые варианты тестовых заданий (ЭО и ДОТ)

1. *Выберите несколько правильных ответов*

Чем обусловлена актуальность изучения феномена успеха в современных условиях?

- а) *рыночной экономикой;
- б) *появлением новых профессий;
- в) кризисными изменениями в социально-экономических отношениях.

2. *Выберите несколько правильных ответов*

Проблема успеха отражена в научных трудах зарубежных авторов:

- а) *А. Маслоу;
- б) К. Маркс;
- в) *К. Роджерс,

3. *Выберите несколько правильных ответов*

Психологические исследования успеха включают изучение

- а) *личностных качеств личности
- б) *мотивационных факторов
- в) идеологии личности

4. *Выберите несколько правильных ответов*

В теоретических исследованиях феномена успеха следует выделить следующие подходы:

- а) *гедонистический;
- б) *прагматический;
- г) экзистенциальный.

5. *Выберите один правильный ответ*

Согласно технологии НЛП поведенческие акты следует различать

- а) кинестетические;
- б) визуальные;
- в) аудиальные;
- г) дигитальные
- д) * все ответы верны

6. Соотнесите понятия и их значения

А.личность созидаящая себя и мир своего существования	1. Рационалистическая концепция личности

Б человек как исторически изменчивое творчески-активное существо, которое в процессе практического преобразования природы создает и условия своего существования — социум.	2. Социоцентрическая концепция
В. человек как разумное существо, творящее добро и стремящееся	3. Ренессансная концепция личности

Ответ: А 3, Б 2, В 1

7. Выберите один правильный ответ

Стремление личности к достижению индивидуального успеха в профессиональной сфере деятельности связано с

- а) *конкурентностью;
- б) инновационностью;
- в) инициативностью

8. Соотнесите понятия и их значения

А. успех связан с работой в «хорошем коллективе», признанием со стороны коллег, подчиненных, руководства, принесением «пользы людям».	1. Жизненный успех
Б. успех как результат определенных индивидуальных действий, ведущих к :самосовершенствованию, к достижению благосостояния.	2. Социальный успех
В. достижение хороших результатов в значимой деятельности и связанные с этим авторитет и уважение окружающих; завоевание высокого общественного положения, престижа	3. Личный успех

Ответ: А 2, Б 3, В 1

9. Закончите определение:

... сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности и включающий обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека – это _____

Ответ: общение

10. Закончите определение:

...определение личностью своих целей жизни и этапов их достижения, а также способов разрешения противоречий в создании жизненных ценностей – это

Ответ: жизненная стратегия

11. Соотнесите понятия и их значения

А. . социальная составляющая, отражающая социальное положение, карьерный рост, материальное благополучие и	1. Секрет успеха

другие общественные достижения человека.	
Б. личностная составляющая, состоит из уникального набора личностных качеств, знаний, опыта, способности к их приобретению и использованию для достижения успеха.	2 Индекс успеха
В психологическая составляющая, отражает мотивационный потенциал личности, ценностные ориентации, наличие жизненной цели и сильное стремление к ее достижению, высокий уровень притязаний.	3. Жажда успеха

Ответ: А 2, Б 1, В 3

12. Закончите определение:

... совокупность динамических характеристик личности, определяющих эффективность действий в широком социальном контексте, как целостное личностное образование, позволяющее человеку быть успешным в его жизнедеятельности – это _____

Ответ: социальная компетентность

13. Этимологическое понятие «успех» в латинском языке представлено как

- а) изобилие, благоприятный исход;
- б) цель, результат;
- в) встречать одобрение, нравиться;
- г) развитие, рост;
- д)*все ответы верны

14. Закончите определение:

Направление в философии XX в., определяющее свою задачу как описание сознания и выделение в нем сущностных черт – это...

Ответ: феноменология

15. Кому из зарубежных авторов принадлежит данное определение успеха

«...успех как способность человека достигать уровня заданных стандартов, обусловленных конкретным социально-культурным контекстом, успех — это «удачное достижение желаемой цели».

Ответ: Р. Стернберг

Шкала оценивания

Таблица 2.

Зачет	Критерии оценки
не зачтено (0-50)	Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний о методах и средствах саморазвития, самоуправления, самообразования. Не способен применять методы и средства саморазвития, самоуправления и самообразования на практике, разработать сценарий жизненных ценностей для личностного и профессионального успеха. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических заданий. Практические навыки самоуправления и самообразования не сформированы.
Зачтено	Наличие минимально допустимого уровня в усвоении понятийного аппарата и

(51-100)	знаний о методах и средствах саморазвития, самоуправления, самообразования на практике, о разработке сценария жизненных ценностей для личностного и профессионального успеха. С трудом применяет методы и средства саморазвития, самоуправления, самообразования, возникают трудности при разработке сценария жизненного успеха для личностного и профессионального роста, в т.ч. в самостоятельном решении практических заданий. Практические навыки самоуправления и самообразования сформированы не в полной мере.
	Детальное воспроизведение понятийного аппарата, методов и средств саморазвития, самоуправления, самообразования. Способен применять методы и средства саморазвития, самоуправления, самообразования на практике, по разработке сценария жизненных ценностей для личностного и профессионального успеха. Необходимые практические навыки самоуправления и самообразования в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических заданий.
	Свободное владение материалом, уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Способен самостоятельно применять методы и средства саморазвития, самоуправления, самообразования на практике, разработке сценария жизненных ценностей для личностного и профессионального успеха. Необходимые практические навыки самоуправления и самообразования сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических заданий.

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

Зачет включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий. Ответы на теоретические вопросы могут даваться в устной или письменной форме. Выполнение практических заданий проводится в устной/письменной форме.

Для получения положительной оценки на зачете достаточно изучить рекомендуемую основную литературу а также усвоить умения в ходе контактной работы с преподавателем путем опроса, тестирования и выполнения различных практических заданий.

Студент при подготовке к ответу по билету формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание (письменно либо устно, в зависимости от содержания задания).

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат, отвечать с пояснениями, полно и аргументированно. При сравнении явлений необходимо представить аргументы, представляющие их сходства и различия. Давать односложные ответы нежелательно. При ответе студент должен полно и аргументированно ответить на вопрос билета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы

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

Контроль за самостоятельной работой может осуществляться в форме защиты индивидуальных работ, выполненных практических заданий, контрольных работ, а также в ходе собеседования и тестирования.

Для наилучшего усвоения материала студент обязательно должен посещать все лекционные и семинарские занятия, что будет способствовать постепенному накоплению знаний, максимальному развитию умений и навыков. Кроме того студент обязан выполнять все виды самостоятельной работы. При подготовке к семинарам студент готовит темы и вопросы, в том числе выносимые на самостоятельное изучение, при необходимости составляет конспект, тезисы доклада, выполняет письменные домашние задания.

В рабочей программе дан список основной и дополнительной литературы для предварительного изучения перед решением задач и выполнения других заданий, в которой необходимо найти нужный материал по соответствующей теме. Для оперативного получения информационного материала необходимо использовать список источников в электронном виде (web-ресурсов). При необходимости студент может воспользоваться в аудитории доступом к ним через мобильный телефон, планшет, компьютер посредством наличия подключения к Мобильному Интернету, Wi-Fi или сетевому доступу в Интернет.

Перед началом семинарских занятий студент осуществляет техническую подготовку по доступу к электронным материалам (электронные учебники и др.), получению учебных материалов на бумажном носителе из ресурсов библиотеки. Рекомендуется пройти регистрацию и получить доступ к электронному ресурсу «Университетская библиотека on-line».

Поиск источников информации для решения задач и разбора практических ситуаций рекомендуется делать как на основе списка литературы и интернет-ресурсов в рабочей программе, так и по тексту нормативных документов с использованием фильтров по ключевым словам в справочно-информационных программах Консультант-Плюс, Гарант и др. В случае использования материала из источников с датой публикации ранее 2015 года, необходимо осуществить проверку содержания на соответствие нормативных документов, например, в справочно-информационных системах Консультант-Плюс, Гарант и др. Рекомендуется, например, пользоваться бесплатными материалами некоммерческой версии справочно-информационной системы Консультант-Плюс на web-странице <http://www.consultant.ru/online/>. В компьютерных классах СИУ РАНХиГС студенту рекомендуется воспользоваться дополнительными возможностями справочно-информационных систем Консультант-Плюс, Гарант в виду установки более расширенных коммерческих версий, позволяющих получать в электронном виде статьи из экономических журналов, электронные книги и другие материалы.

Для изучения опыта предоставления информации для проверки и обсуждения рекомендуется просмотр учебных фильмов с поиском через Интернет по соответствующим темам.

В виду взаимосвязанности изучаемых тем перед каждым очередным аудиторным занятием необходимо провести работу по изучению материалов прошедших занятий.

Рекомендуется использовать ежедневник для записи домашних заданий и учета планируемой работы.

При подготовке к занятиям необходимо выполнять контрольные задания для самопроверки, содержащиеся в учебных пособиях из списка литературы в рабочей программе либо выданные преподавателем.

Необходимо обращать внимание на объявления о проведении в помещениях Филиала научных мероприятий, связанных с темами изучаемой дисциплины, чтобы спланировать участие в них во внеаудиторное время. Материалы и информация, полученная на таких мероприятиях может быть использована для подготовки к занятиям, выступлениям на практических занятиях, подготовки курсовых и других работ.

При обучении на заочной форме большее количество часов отведено учебным планом на самостоятельное изучение материала.

Студент должен посетить все лекции, на которых излагается цель, задачи и содержание курса, выдается задание на работу, приводятся рекомендации и критерии оценивания. В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждого модуля дисциплины. Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала. Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к практическим (семинарским) занятиям и выполнения заданий самостоятельной и курсовой работ, а также к промежуточной аттестации по дисциплине. Практические (семинарские) занятия позволяют более детально проработать наиболее важные темы курса и провести контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы занятия.

Основным методом обучения на заочной форме выступает собственно самостоятельная работа, которая выполняется индивидуально в произвольном режиме времени в удобные для обучающегося часы, часто вне аудитории - внеаудиторная самостоятельная работа. Самостоятельная работа рассматривается с одной стороны, как форма или метод обучения и вид учебной деятельности, осуществляемый без непосредственного вмешательства преподавателя, с другой – как средство вовлечения обучающихся в самостоятельную познавательную деятельность, средство формирования у них методов ее организации. Проработку материалов учебников и учебных пособий целесообразно осуществлять в течение сессии, а также несколько раз в течение времени, отведенного на самостоятельную работу. Необходимо внимательно изучить ключевые слова темы, просмотреть материал, законспектировать его, подчеркнуть заголовки и самые ценные положения. Отдельные темы курса предполагают дополнительную проработку материала с использованием периодических изданий, а также подготовку примеров из практики.

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института²

Методические рекомендации по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ» размещены на сайте института <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/> .

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

6.1 Основная литература

1. Богдан, Н. Н. Технология успеха : учеб. пособие для студентов всех форм и технологий обучения по направлению подгот. 080400.62 - Упр. персоналом (квалификация (степень) "бакалавр") / Н. Н. Богдан, Т. В. Климова, Э. Н. Климова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2013. - 113 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изд. / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.
2. Мелия, М. Успех - дело личное: как не потерять себя в современном мире [Электронный ресурс] / М. Мелия. – Электрон. дан. – Москва : Альпина Паблишер,

² Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/Kafedra/UP/pdf>

2016. — 464 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/41483>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

3. Стернберг, Р. Интеллект успеха [Электронный ресурс] / Р. Стернберг ; пер. с англ. С. И. Ананин. - Электрон. дан. - Минск : Попурри, 2015. - 231 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430594>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература

1. Громова, Е. М. Профессиональная карьера: путь к успеху [Электронный ресурс] : науч.-метод. пособие / Е. М. Громова, Д. И. Беркутова, Т. А. Горшкова ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова». — Электрон. дан. - Ульяновск : УлГПУ, 2012. - 124 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278064>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.
2. Долготов, Т. В. Тревожность – фактор формирования мотивации достижения успеха, избегания неудачи [Электронный ресурс] / Т. В. Долготов. — Электрон. дан. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 126 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87846>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.
3. Зубра, А. С. Акмеология - ключи к Успеху [Электронный ресурс] / А. С. Зубра. — Электрон. дан. - Минск : Дикта, 2011. - 194 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139790>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.
4. Ньюмен, Б. 10 фантастических способов добиться успеха [Электронный ресурс] / Б. Ньюмен ; пер. с англ. Е. Г. Гендель. — Электрон. дан. - Минск : Попурри, 2015. - 69 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430095>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.
5. Тойч, Ч. К. Наследственные модели поведения, препятствующие достижению успеха [Электронный ресурс] / Ч. К. Тойч ; пер. Д. Ю. Петров. - Электрон. дан. - Москва : Когито-Центр, 2010. - 208 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=56516>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.
6. Трейси, Б. Сила обаяния: как завоевывать сердца и добиваться успеха [Электронный ресурс] / Б. Трейси, Р. Арден. — Электрон. дан. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 251 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/41394>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.
7. Фокс, Дж. Рецепты успеха: уроки бизнеса за обеденным столом [Электронный ресурс] / Джеффри Фокс. - Электрон. дан. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 171 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/41361>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Богдан, Н. Н. Технология успеха : учеб. пособие для студентов всех форм и технологий обучения по направлению подгот. 080400.62 - Упр. персоналом (квалификация (степень) "бакалавр") / Н. Н. Богдан, Т. В. Климова, Э. Н. Климова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2013. - 113 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изд. / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.saranet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

6.4. Нормативные правовые документы

Нормативные правовые документы не используются

6.5 Интернет-ресурсы

1. Психотестодром: деловые и психологические тесты онлайн [Электронный ресурс] // ПСИ- ФАКТОР : [психол. сайт]. – [М.], 2001 – 2016. - Режим доступа: <http://psyfactor.org/tests/>, свободный.

2. Психологические тесты он-лайн [Электронный ресурс] : [сайт]. – [М?], 2002 – 2016. – Режим доступа: <http://psitest.com.ru/>, свободный. Психологические тесты On-Line [Электронный ресурс] : [сайт]. - [М?], 2000 – 2016. – Режим доступа: <http://www.ptsk-rk.ru>, свободный.

6.6 Иные источники

Иные источники не используются

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

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная.

Класс деловых игр: ноутбуки, выход в Интернет ч/з Wi-Fi, аудиторная доска, аудиторные столы, стулья.

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: интерактивная доска (экран), компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная.

Кабинет для видеотренингов: Компьютер, с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, аппаратура звукоусиления, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная, трибуна настольная.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы: компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет, столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет, автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Электронная библиотека РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO Publishihg». 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.

Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья): Экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла.

Программное обеспечение заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.

Видеостудия для проведения вебинаров: два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

Видеостудия для вебинаров: два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

Кафедры. На каждой кафедре одно рабочее место, оснащенное компьютером, веб-камерой, гарнитурой.

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

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра физического образования и рекреации

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой физического образования и
рекреации
Протокол от «25» августа 2016 г.
№1

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

**ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИЕ ТЕХНОЛОГИИ В
ОБРАЗОВАНИИ**

(Б1.В.ДВ.2.3)

ЗСТвО

краткое наименование дисциплины

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

квалификация выпускника: Бакалавр

формы обучения: очная, заочная

Год набора - 2016

Новосибирск, 2016 г.

Авторы-составители:

Заведующий кафедрой физического образования и рекреации Юдин Дмитрий
Сергеевич

Старший преподаватель кафедры физического образования и рекреации Самсонова
Евгения Андреевна

✎

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	5
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	6
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	18
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.	20
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	21
6.4. Нормативные правовые документы.....	22
6.5. Интернет-ресурсы.....	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 образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.2.3 «Здоровьесберегающие технологии в образовании» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК – 18	Владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала, и умение применять их на практике	Очная, заочная форма обучения, в т.ч. с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий ПК-18.1	Способность применить оптимальные технологии здоровьесбережения и здоровьесозидания, основные методики оздоровительных систем для реализации практических аспектов здорового образа жизни и достижения необходимого уровня готовности к полноценной профессиональной деятельности

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

Таблица 2.

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по организации корпоративной социальной политики F/02.6. Реализация корпоративной социальной политики	Очная, заочная форма обучения, в т.ч. с применением ЭО, ДОТ ПК-18.1	на уровне знаний: сформировано представление о теоретических основах здоровьесбережения и здоровьесозидания, основных направлениях здоровьесберегающей жизнедеятельности в разные возрастные периоды
		на уровне умений: разрабатывать и реализовывать мероприятия по здоровьесбережению с использованием основных методик оздоровительных систем
		на уровне навыков: реализации практических аспектов здорового образа жизни и достижения необходимого уровня готовности к полноценной профессиональной деятельности, применения основных методик оздоровительных систем

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

- общая трудоемкость дисциплины – 3 З.Е.
- количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся:

очная форма обучения:

- 42 часа (14 часов на занятия лекционного типа, 28 часов практических (семинарских) занятий);

на самостоятельную работу обучающихся – 66 часов.

заочная форма обучения:

- 8 часов (2 часа на занятия лекционного типа, 6 часов практических (семинарских) занятий);

на самостоятельную работу обучающихся – 91 часов.

заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ:

- 8 часов (2 часа на занятия лекционного типа, 6 часов практических (семинарских) занятий);

на самостоятельную работу обучающихся – 96 часов.

Место дисциплины

Б1.В.ДВ.2.3 Здоровьесберегающие технологии в образовании изучается на 2 курсе (3 семестр) очной формы обучения, на 1 курсе заочной формы и обучения и на 4 курсе заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ.

- дисциплина реализуется после изучения: Физическая культура (Б1.Б.26).

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной и Аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л/эо, дот	лр/эо, дот	пз/эо, дот	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	ОСНОВЫ ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАНИИ ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ	54	8		10		36	О, ПЗ
Тема1.1	Здоровье сберегающее образовательное пространство вуза	28	6		6		16	ПЗ
Тема 1.2	Социально-педагогические факторы здорового образа жизни	26	2		4		20	О
Раздел 2	ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТЕХНОЛОГИЙ ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	54	6		18		30	О
Тема 2.1	Нетрадиционные оздоровительные технологии	26	2		8		16	О

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), практическое задание (ПЗ), электронный семинар (ЭС).

Тема 2.2	Технологии физкультурно — спортивной деятельности	28	4		10		14	О
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		108	14		28		66	ак.ч.
		3						з.е.
		81						ас.ч.

Таблица 4.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ² , промежуточной и Аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л/эо, дот	лр/эо, дот	пз/эо, дот	КСР		
Заочная форма обучения								
Раздел 1	ОСНОВЫ ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАНИИ ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ	51	2		2		47	О, ПЗ
Тема1.1	Здоровье сберегающее образовательное пространство вуза	29	2		2		25	ПЗ
Тема 1.2	Социально-педагогические факторы здорового образа жизни	22					22	О
Раздел 2	ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТЕХНОЛОГИЙ ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	48			4		44	О

² Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), практическое задание (ПЗ), электронный семинар (ЭС).

Тема 2.1	Нетрадиционные оздоровительные технологии	24			2		22	О
Тема 2.2	Технологии физкультурно — спортивной деятельности	24			2		22	О
Промежуточная аттестация		9				9		зачет
Всего:		108	2		6	9	91	ак.ч.
		3						з.е.
		81						ас.ч.

Таблица 5.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ³ , промежуточно й Аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л/эо, дот	лр/эо, дот ³	пз/эо, дот ³	КСР		
Заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ								
Раздел 1	ОСНОВЫ ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАНИИ ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ	52	2		2		48	Электронный семинар-1
Тема1.1	Здоровье сберегающее образовательное пространство вуза	26	2				24	
Тема 1.2	Социально-педагогические факторы здорового образа жизни	26			2		24	

³ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), практическое задание (ПЗ), электронный семинар (ЭС).

Раздел 2	ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТЕХНОЛОГИЙ ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	52			4		48	Электронный семинар - 2
Тема 2.1	Нетрадиционные оздоровительные технологии	26			2		24	
Тема 2.2	Технологии физкультурно — спортивной деятельности	26			2		24	
Промежуточная аттестация		4				4		зачет
Всего:		108	2		6	4	96	ак.ч.
		3						з.е.
		81						ас.ч.

Содержание дисциплины

Тема 1.1 Здоровьесберегающее образовательное пространство вуза

Теоретические аспекты здоровьесберегающих технологий в образовании. Основы науки о здоровье. Здоровье и факторы их определяющие. Организация и формирование здоровья. Факторы риска возникновения заболеваний. Понятие и структура индивидуального здоровья. Физическое здоровье и его критерии. Здоровье как ценность образования. Содержание факторов влияния здорового образа жизни на профессиональную деятельность личности. Понятие здоровьесберегающих технологий в профессиональном образовании. Анализ учебных занятий с позиции здоровьесбережения. Здоровьесберегающие технологии инклюзивного образования. Санитарно-гигиеническое состояние и санитарно-педагогические требования к образовательным учреждениям. Учебная нагрузка и двигательная активность студентов в вузе. Проблемы осуществления здоровьесберегающей деятельности в вузе. Сущность понятия «здоровьесберегающие образовательные технологии», принципы использования технологий здоровьесбережения. Систематика и взаимосвязь здоровьесберегающих технологий, используемых в образовательных учреждениях. Здоровьесбережение студентов с проблемами в развитии в системе специального образования. Морфофункциональные особенности организма в норме и у лиц с ограниченными возможностями здоровья, классификация нарушений. Специальное образование и здоровье лиц с ОВЗ.

Тема 1.2. Социально-педагогические факторы здорового образа жизни

Организация жизнедеятельности студентов в вузе в соответствии со здоровым образом жизни. Оптимальный режим труда и отдыха, индивидуальные программы применения различных средств физической культуры, активная мышечная деятельность, физическая нагрузка, закаливание. Процесс познания как совокупность познавательных операций обучающихся. Профилактика вредных привычек. Формирование здоровьесберегающего образовательного пространства учебного учреждения.

Тема.2.1. Нетрадиционные оздоровительные технологии

Дыхательная гимнастика. Самомассаж. Гимнастика для глаз. Антистрессовая пластическая гимнастика. Двигательная пластика по методу Слядневой. Танцевально-экспрессивный тренинг. Программа по адаптивной физической культуре для лиц с психосоматическими нарушениями на основе принципов М. Норбекова. Йога, основные элементы. Национальные спортивные и оздоровительные технологии (дартс, пилатес, хоккей на полу и т.д.). Новые физкультурно-спортивные виды и их характеристика, новые виды спорта союза глухих, среди инвалидов и виды спорта для спортсменов с нарушением ОДА. Кинезиологические методы и упражнения. Упражнения для развития, коррекции и профилактики различных заболеваний.

Тема.2.2. Технологии физкультурно — спортивной деятельности.

Классификация и характеристика технологий физкультурно-спортивной деятельности. Гимнастика для лиц с ОВЗ: оздоровительная аэробика, фитбол-аэробика, шейпинг, система специальных упражнений на растягивание Е.И. Зуева и другие. Гидрореабилитация. Особенности занятий при различных заболеваниях (сердечно-сосудистые заболевания, желудочно-кишечного тракта, эндокринных заболеваний, опорно-двигательного аппарата, центральной нервной системы, почек и т.д.).

Понятия и классификация профессионально-ориентированных видов двигательной деятельности в адаптивной физической культуре. Краткая характеристика профессионально-ориентированных видов соревновательной и учебно-тренировочной деятельности в АФК. Сущность и общая характеристика физкультурно-оздоровительных технологий. Организация физкультурно-оздоровительной работы в учебном заведении. Двигательная активность и психофизиологическое состояние студента. Понятие «игровые технологии», влияние игровых технологий на состояние здоровья. Обоснование оптимальных физических нагрузок и их направленное воздействие на деятельность центральной нервной, сердечно-сосудистой и дыхательных систем. Методы стимулирования на учебных занятиях в вузе. Модели соревновательной деятельности, применяемые в адаптивном спорте (в параолимпийском, сурдлимпийском и специальном олимпийском движениях).

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.6.3 Здоровьесберегающие технологии в образовании используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Для проведения занятий по очной, заочной формам обучения

Таблица 6.

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема1.1	Здоровье сберегающее образовательное пространство вуза	Письменный ответ на вопросы
Тема 1.2	Социально-педагогические факторы здорового образа жизни	Устный ответ на вопросы
Тема 2.1	Нетрадиционные оздоровительные технологии	Устный ответ на вопросы
Тема 2.2	Технологии физкультурно — спортивной деятельности	Устный ответ на вопросы. Работа в группе по выполнению задания преподавателя,

		заданного в устной форме

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;
- электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения.

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств):

- устного ответа на вопросы и письменного выполнения практических заданий (очная, заочная формы обучения);
- письменная работа и электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения (заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Типовые варианты вопросов и заданий для устного опроса⁴

Тема 1.1 Здоровье сберегающее образовательное пространство вуза

1. Определите факторы риска здоровья (физического, психического, духовного), оказывающее наибольшее влияние на будущих бакалавров.
2. Составьте классификацию факторов, влияющих на здоровье будущих бакалавров. Укажите, какие из них выступают как доминирующие.
3. Предложите проект академического занятия в вузе с использованием здоровьесберегающих технологий.

Тема 1.2 Социально-педагогические факторы здорового образа жизни.

1. Разработайте перечень мероприятий по адаптации к учебно-профессиональной деятельности будущих бакалавров.
2. Разработайте требования к освещенности учебных помещений профессионального обучения на занятиях по физической культуре.
3. Составьте примерное расписание для обучающихся III курса, учитывая нормативы гигиенического обеспечения, предусматривающих группировку учебных дисциплин по степени сложности усвоения.

Тема 2.1 Нетрадиционные оздоровительные технологии

1. Проведите анализ любой нетрадиционной оздоровительной технологии с позиции здоровьесбережения.
2. Составьте план-конспект занятия по физической культуре на основе нетрадиционных оздоровительных систем, с точки зрения здоровьесбережения.
3. Опишите суть и содержание оздоровительной системы М. Норбекова.

Тема 2.2 Технологии физкультурно — спортивной деятельности

1. Разработайте серию упражнений, которые рекомендуется проводить с обучающимися во время перерывов для отдыха.
2. Дайте оценку любому из занятий/тренировок обучения физической культуре с точки зрения соблюдения принципов здоровьесберегающей педагогики.
3. Опишите особенности занятий физическими упражнениями при различных заболеваниях (сердечно-сосудистые заболевания, желудочно-кишечного тракта, эндокринных заболеваний, опорно-двигательного аппарата, центральной нервной системы, почек и т.д.).

Типовые варианты практических заданий⁵

⁴ Полный перечень вопросов и заданий находится на кафедре физического образования и рекреации в УМК - Д

Тема 1.1 Здоровье сберегающее образовательное пространство вуза

1. Докажите, что вредные привычки и не здоровый образ жизни влияют на здоровье, потомство и интеллект.
2. Составьте программу режима учебного труда, сна и закаливания для студентов.
3. Составьте план-конспект занятий по физической культуре/ адаптивной физической культуре/лечебной физической культуре, рационально организованного с точки зрения здоровьесбережения.

Типовые варианты тестовых заданий⁶ (* отмечены правильные варианты ответов)

Тема 1.1 Здоровье сберегающее образовательное пространство вуза

1. Тестовое задание «Один из многих»

Согласно Уставу Всемирной Организации Здравоохранения «здоровье» - это: единство физического, психического и духовно-нравственного здоровья; отсутствие физических дефектов;

совокупность физических и духовных способностей, которыми располагает организм;

*состояние полного физического, психического благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов.

2. Тестовое задание «Многие из многих»

К недостаткам организации обучения, помимо перегрузки учебными занятиями относится:

*слабая освещенность помещений;

организация учебно-исследовательской деятельности;

*плохой воздух помещений;

неправильная форма и величина учебных столов.

3. Тестовое задание «Ввод слова»

Под _____ здоровьесберегающих образовательных технологий обучения понимаются способы применения средств, позволяющих решать задачи педагоги оздоровления.

*методами.

Типовые варианты заданий для электронного семинара по разделу 1⁷

1. Докажите, что вредные привычки влияют на здоровье, потомство и интеллект.
2. Составьте программу режима учебного труда, сна и закаливания для студентов.
3. Предложите программу мониторинга результатов здоровьесберегающей работы образовательного учреждения.

Типовые варианты заданий для электронного семинара по разделу 2

Изучив современное состояние внедрения здоровьесберегающих технологий в образовании в рамках дисциплин «Физическая культура» и «Элективные курсы», приведите по 1 конкретному примеру решения следующих вопросов (надо кратко изложить суть проблемы):

1 проблема: рациональное составление расписаний учебного процесса для студентов 1, 3 и 5 курсов;

2 проблема: проектирование академического занятия по дисциплине «Физическая культура» / «Элективные курсы по физической культуре» с использованием здоровьесберегающих технологий;

3 проблема: сохранения и укрепления здоровья студентов с точки зрения здоровьесбережения.

⁵ Полный перечень практических заданий находится на кафедре физического образования и рекреации в УМК-Д

⁶ Полный перечень тестовых заданий находится на кафедре физического образования и рекреации в УМК-Д

⁷ Полный перечень заданий электронного семинара находится на кафедре физического образования и рекреации в УМК-Д

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
ПК – 18	Владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала, и умение применять их на практике	Очная, заочная форма обучения, в т.ч. с применением ЭО, ДОТ ПК-18.1	Способность применить оптимальные технологии здоровьесбережения и здоровьесозидания, основные методики оздоровительных систем для реализации практических аспектов здорового образа жизни и достижения необходимого уровня готовности к полноценной профессиональной деятельности

Таблица 8

Очная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-18.1 Способность применить оптимальные технологии здоровьесбережения и здоровьесозидания, основные методики оздоровительных систем для реализации практических аспектов здорового образа жизни и достижения необходимого уровня готовности к полноценной профессиональной деятельности	Демонстрирует умение практического использования оптимальных технологий здоровьесбережения и здоровьесозидания, основных методик оздоровительных систем	Подготовлена информационная записка с анализом преимуществ практик здоровьесбережения и здоровьесозидания. Подготовлен проект программы по здоровьесбережению с использованием основных методик оздоровительных систем

Таблица 9

Заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-18.1 Способность применить оптимальные технологии здоровьесбережения и здоровьесозидания, основные методики оздоровительных систем для реализации практических аспектов здорового образа жизни и достижения необходимого уровня готовности к полноценной профессиональной деятельности	Демонстрирует умение практического использования оптимальных технологий здоровьесбережения и здоровьесозидания, основных методик оздоровительных систем	Подготовлена информационная записка с анализом преимуществ практик здоровьесбережения и здоровьесозидания. Подготовлен проект программы по здоровьесбережению с использованием основных методик оздоровительных систем

Таблица 10

Заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-18.1 Способность применить оптимальные технологии здоровьесбережения и здоровьесозидания, основные методики оздоровительных систем для реализации практических аспектов здорового образа жизни и достижения необходимого уровня готовности к полноценной профессиональной деятельности	Демонстрирует умение практического использования оптимальных технологий здоровьесбережения и здоровьесозидания, основных методик оздоровительных систем	Подготовлена информационная записка с анализом преимуществ практик здоровьесбережения и здоровьесозидания. Подготовлен проект программы по здоровьесбережению с использованием основных методик оздоровительных систем

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые варианты тестовых заданий⁸ для очной, заочной форм обучения и заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ (правильные ответы отмечены *)

1. Тестовое задание типа «Один из многих»:

Понятие «здоровьесберегающая технология» относится к:

субъективной оценке;

* качественно характеристике;

относительной характеристике;

количественному выражению.

⁸ Полный перечень тестовых заданий находится на кафедре физического образования и рекреации в папке УМК-Д

2. Тестовое задание типа «Ввод слова»:

_____ здоровье – это комплекс характеристик мотивационной и потребностно-информативной сферы в жизнедеятельности, основу которого определяет система ценностей, установок и мотивов поведения индивида в обществе.

*нравственное

3. Тестовое задание типа «Соответствие»:

Соотнесите группы здоровьесберегающих технологий с функциями:

1	Медико-гигиеническая	А	Контроль и помощь в обеспечении надлежащих гигиенических условий в соответствии с регламентациями СанПиНов
2	Экологические	Б	Создание природосообразных, экологически оптимальных условий жизни и деятельности людей, гармоничных взаимоотношений с природой
3	Физкультурно-оздоровительные	В	Физическое развитие по средствам закаливания, тренировок силы, выносливости, быстроты, гибкости и других качеств, отличающих здорового человека от физически немощного
4	Образовательные	Г	Определяют структуру учебного процесса, взаимодействие педагога с обучающимися

* 1А, 2Б, 3В, 4Г

4. Тестовое задание типа «Многие из многих»:

К учебно воспитательных технологиям относятся:

- *социально адаптирующие и личностно-развивающие технологии
- организационно-педагогические
- психолого-педагогические
- *лечебно-оздоровительные

Типовые варианты тем письменных контрольных заданий⁹

1. Понятие «здоровье» как основополагающее в характеристике образовательных технологий.

2. Перечислите факторы индивидуального здоровья человека.

3. Составить классификацию здоровьесберегающих технологий.

4. Понятие здоровьесберегающих технологий в профессиональном образовании.

5. Физическое здоровье и его критерии.

6. Принципы и отличительные особенности здоровьесберегающих образовательных технологий.

7. Классификация и характеристика технологий физкультурно-спортивной деятельности.

8. Перечислите закономерности обуславливающие реализацию функций сохранения и укрепления здоровья обучающихся образовательными учреждениями

Типовые вопросы и задания к зачету¹⁰

1. Перечислите исторические сведения о здоровьеразвивающих и здоровьесберегающих технологиях.

2. Дайте характеристику физическому развитию и физической подготовленности современного студента.

3. Назовите известные вам виды утомления, охарактеризуйте их подробно.

4. Дайте общую характеристику работоспособности человека.

⁹ Полный перечень письменных контрольных заданий по вариантам находится на кафедре физического образования и рекреации в УМК-Д

¹⁰ Полный перечень вопросов находится на кафедре физического образования и рекреации в УМК-Д

5. Проанализируйте сущность и характеристики здоровьесберегающих технологий.
6. Дайте рекомендации по организации учебной деятельности обучающихся с использованием здоровьесберегающих технологий в инклюзивных группах.
7. Что подразумевается под структурой индивидуального здоровья человека? Опишите факторы, влияющие на показатели индивидуального здоровья.
8. Перечислите научные подходы к дозированию умственных нагрузок.
9. Что понимается под понятиями оптимальный режим труда и отдыха, индивидуальные программы применения различных средств физической культуры, активная мышечная деятельность, физическая нагрузка, закаливание?
10. Опишите эффективность использования здоровьесберегающих технологий в учебном процессе.

Шкала оценивания.

Таблица 11

Очная, заочная формы обучения

Зачет	Критерии оценки
Не зачтено	Этапы компетенций, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практическое задание не выполнил. Не принимал участие в устных опросах. Не владеет знаниями классификации ограниченных возможностей по здоровью. Не способен применить методы сохранения психологической устойчивости. Посещаемость составила менее 74% от 100% занятий.
зачтено	Этапы компетенций, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Способность к самостоятельному нестандартному построению комплекса. Успешно выполнил практическое задание по заданной теме. Ответы четкие, логичные. Принимал участие в устных опросах, ответы полные, в соответствии с темами опроса. Приводит классификацию ограниченных возможностей по здоровью, на основе которой способен применять различные методы, в т.ч. с методы сохранения психологической устойчивости. Посещаемость составила более 75% от 100% занятий.

Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ

Таблица 12.

Зачет	Критерии оценки
Не зачтено	Этапы компетенций, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине в области поддержания и сохранения здоровья, нормативной базы и значимости физических нагрузок в профессиональной деятельности. Не владеет знаниями классификации ограниченных возможностей по здоровью. Не выполнено письменное контрольное задание либо работу необходимо переделать, доработать. Не способен применить методы сохранения психологической устойчивости. Не принимал участие в электронном семинаре. Тестирование не пройдено или набрано менее 41% правильных ответов.

зачтено	Этапы компетенций, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, понятийным аппаратом. Обладает знаниями в области поддержания и сохранения здоровья, нормативной базы и значимости физических нагрузок в профессиональной деятельности. Знает классификацию ограниченных возможностей по здоровью. Успешно выполнено письменное контрольное задание, ответы на электронный семинар выставлены вовремя и содержат верную информацию. Пройдены тестовые задания в диапазоне 85-100%.

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации.

Зачет включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий.

Ответы на теоретические вопросы могут даваться в устной форме.

Студент при подготовке к ответу формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание (письменно либо устно, в зависимости от содержания задания).

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат, отвечать с пояснениями, полно и аргументированно. При сравнении явлений необходимо представить аргументы, представляющие их сходства и различия. Давать односложные ответы нежелательно. При ответе и демонстрации выполненного задания студент должен полно и аргументированно ответить на вопрос зачета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

По заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ итоговая оценка по дисциплине формируется по результатам выполнения ПКЗ и прохождения электронного тестирования на основании следующей формулы: $\Sigma = \text{ПКЗ} \times 0,4 + \text{ТЕСТ} \times 0,6$

Выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течении семестра.

Проверка знаний осуществляется с помощью тестовых заданий. Тестирование состоит из нескольких видов заданий – выбора варианта ответов «один из многих» или «многие из многих», упорядочить предложенные варианты ответов, провести соответствие данных в таблице. 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».

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При изучении курса «Здоровьесберегающие технологии в образовании» применяются разнообразные лекции, тестирование по темам, самостоятельная работа с источниками.

Студент должен посетить установочные лекции, на которых излагается цель, задачи и содержание курса, выдается тематический план к опросу и подготовке к тестированию, приводятся рекомендации и критерии оценивания.

В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждого модуля дисциплины. Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала, даются рекомендации по тестированию и подготовке к опросу.

Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к

тестированию, а также к промежуточной аттестации по дисциплине.

Подготовку к занятиям следует начинать с ознакомления с содержанием темы, вопросами к теме, подбора рекомендованной литературы. Затем необходимо перечитать запись лекции, соответствующие разделы учебника, статьи в журналах. При этом перед собой нужно иметь соответствующие нормативные акты в действующей редакции.

Учебным планом для студентов предусмотрена самостоятельная работа, которая способствует более полному усвоению теоретических знаний, выработке навыков аналитической работы с литературой.

Целью самостоятельной работы является формирование способностей к самостоятельному познанию и обучению, поиску литературы, обобщению, оформлению и представлению полученных результатов, их критическому анализу, поиску новых решений, аргументированному отстаиванию своих предложений, умений подготовки выступлений и решения правовых задач.

Для получения глубоких теоретических знаний и практических навыков студентам рекомендуется посещать лекции, активно участвовать в тестировании. Поставленные перед занятиями цели могут быть достигнуты лишь при систематической работе студентов над изучением дисциплины.

При необходимости в период самостоятельной подготовки студенты могут получить индивидуальные консультации преподавателя по учебной дисциплине.

При подготовке к решению тестовых заданий рекомендуется обратиться к следующим источникам:

Раздел 1: необходимо изучить основные понятия, типы, компоненты, функции, принципы и аспекты здоровьесберегающих технологий в образовании, а также понятие и факторы здоровья. Рекомендуется изучить параграфы 2, 5 и 8 в учебном издании *Здоровьесберегающие технологии в педагогическом образовании* у Е.А. Гараевой.

Раздел 2: рекомендуется изучить учебно-методическое пособие *Здоровьесберегающие технологии в сохранении и формировании здоровья студентов* В.А. Бомина и К.В. Сухининой 4 раздел, обратить внимание на современные оздоровительные системы для студентов. Рассмотреть виды адаптивной физической культуры в главе 2 у С.П. Евсеевой *Адаптивная физическая культура в практике работы с инвалидами и другими маломобильными группами населения*. В учебном пособии Е.А. Гараевой *Здоровьесберегающие технологии в образовании* изучить 7 параграф оздоровительной системы М.Норбекова.

Методические рекомендации по подготовке к электронному семинару:

- в системе СДО «Прометей» будут выложены несколько тем для электронного семинара.

- для каждой темы будут предложены несколько под тем, на которые студенту необходимо дать письменные ответы.

- при написании ответа на электронный семинар рекомендуется использовать источники из основной и дополнительной литературы, допускается использование любой научной, учебной литературы, но обязательно с ссылкой на них.

- ответы на вопросы электронного семинара должны быть краткими, с точными формулировками и пояснениями.

Методические рекомендации по выполнению письменной контрольной работы:

- оформление работы осуществляется по инструкции для студентов, выполняющих ПКЗ и методических рекомендаций: *Как написать реферат: / авт.-сост. Ж.Ю. Боголюбова*

- вид работы – реферат, тему реферата студент выбирает самостоятельно из предложенных тем.

- реферат, в зависимости от выбранной темы может носить теоретический характер (описание, конкретизация, обобщение) и практический характер (составить комплексы упражнений или планы занятий).

- практические рефераты – включают таблицы, рисунки, необходимо указывать

количество повторений и подходов, технику исполнения упражнения и часто встречающиеся ошибки в технике исполнения и профилактики травматизма.

При выполнении заданий необходимо обратиться к «Методическим рекомендациям по освоению дисциплины «Здоровьесберегающие технологии в образовании», которые размещены на сайте Сибирского института управления – филиала РАНХиГС <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/>

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. Адаптивная физическая культура в практике работы с инвалидами и другими маломобильными группами населения [Электронный ресурс] : учеб. пособие / С. П. Евсеев [и др.]. — Электрон. дан. — Москва : Советский спорт, 2014. — 304 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/40766>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). — Загл. с экрана.

2. Бомин, В. А. Здоровьесберегающие технологии в сохранении и формировании здоровья студентов [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие / В. А. Бомин, К. В. Сухинина. — Электрон. дан. — Иркутск : Иркутский филиал Российского государственного университета физической культуры, спорта, молодёжи и туризма, Иркутская государственная сельскохозяйственная академия, 2011. — 156 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/15684>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). — Загл. с экрана.

3. Гараева, Е. А. Здоровьесберегающие технологии в профессионально-педагогическом образовании [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Е. А. Гараева. — Электрон. дан. — Оренбург : Оренбург. гос. ун-т, ЭБС АСВ, 2013. — 175 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/30107>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). — Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература.

1. Евсеева, О. Э. Технологии физкультурно-спортивной деятельности в адаптивной физической культуре [Электронный ресурс] : учебник / О. Э. Евсеева, С. П. Евсеев. — Электрон. дан. — Москва : Совет. спорт, 2013. — 392 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/40821>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). - Загл. с экрана.

2. Замалетдинова, Н. Ш. Креативные технологии инклюзивного образования [Электронный ресурс] : науч.-метод. пособие / Н. Ш. Замалетдинова, И. Г. Морозова, Н. А. Паранина ; Ин-т экономики, упр. и права, под ред. Д. З. Ахметова. — Электрон. дан. - Казань : Познание, 2014. - 100 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. — Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=257981>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). — Загл. с экрана.

3. Касимов, Р. А. Организационно-педагогические подходы к формированию регионального здоровьесберегающего образовательного пространства / Р. А. Касимов // Инновации в образовании. - 2015. - № 9. - С. 88-102. — То же [Электронный ресурс]. — Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=428749, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). — Загл. с экрана.

4. Ланда, Б. Х. Мониторинг в управлении здоровьесбережением учащихся образовательных учреждений: обучающие методика и технология [Электронный ресурс] : учебное пособие / Б. Х. Ланда ; Ин-т экономики, упр. и права. — Электрон. дан. - Казань :

Познание, 2014. - 66 с. – Доступ из Унив. б-ки ONLINE. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=364174>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). – Загл. с экрана.

5. Мамакина, И. А. Потенциал современных образовательных технологий в формировании когнитивного компонента здоровьесберегающей компетентности студентов / И. А. Мамакина // Высш. образование сегодня. - 2013. - № 2. - С. 22-25. – То же [Электронный ресурс]. – Доступ из НЭБ eLibrary.ru. - Режим доступа : <https://elibrary.ru/item.asp?id=19038403>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). — Загл. с экрана.

6. Орехова, Т. Ф. Теоретические основы формирования здорового образа жизни субъектов педагогического процесса в системе современного общего образования [Электронный ресурс] : монография / Т.Ф. Орехова. - 2-е изд., стереотип. – Электрон. дан. - Москва : Флинта, 2011. - 353 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=83457>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). – Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Современные образовательные технологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л. Л. Рыбцова, М. Н. Дудина, Т. И. Гречухина и др. ; Урал. фед. ун-т им. первого Президента России Б. Н. Ельцина ; под общ. ред. Л. Л. Рыбцова. – Электрон. дан. - Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2014. - 93 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276535>, требуется авторизация (дата обращения : 18.02.2016). – Загл. с экрана.

2. Третьякова, Н. В. Педагогические условия формирования готовности обучающихся к здоровьесберегающей деятельности / Н. В. Третьякова, В. А. Федоров // Инновации в образовании. - 2015. - № 1. - С. 155-166. – То же [Электронный ресурс]. – Доступ из НЭБ eLibrary.ru. - Режим доступа : <http://elibrary.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 21.07.2016). — Загл. с экрана.

3. Троицкая, Н. В. Здоровьесберегающие технологии как одна из составляющих образовательного процесса / Н. В. Троицкая, И. Д. Шуманков // Соц. политика и социология. - 2011. - № 9. - С. 365-373. – То же [Электронный ресурс]. – Доступ из НЭБ eLibrary.ru. - Режим доступа : <http://elibrary.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 21.07.2016). — Загл. с экрана.

4. Федерко, Л. А. Формирование здоровьесберегающей культуры студентов / Л. А. Федерко // Высш. образование сегодня. - 2015. - № 12. - С. 81-85. – То же [Электронный ресурс]. – Доступ из НЭБ eLibrary.ru. - Режим доступа : <http://elibrary.ru/defaultx.asp>, требуется авторизация (дата обращения : 21.07.2016). — Загл. с экрана. – То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 21.07.2016). — Загл. с экрана.

5. Шулятьев, В. М. Физическая культура студента [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. М. Шулятьев, В. С. Побыванец. — Электрон. дан. — Москва : Рос. ун-т дружбы народов, 2012. — 288 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/22227>, требуется авторизация (дата обращения : 18.02.2016). - Загл. с экрана.

6. Щедрина, А. Г. Здоровый образ жизни : методол., соц., биол., мед., психол., пед., экол. аспекты : [монография] / А. Г. Щедрина. - Новосибирск : Альфа-Виста, 2007. - 143 с.

7. Щедрина, А. Г. Онтогенез и теория здоровья : методол. аспекты / А. Г. Щедрина ; Новосиб. гос. мед. акад. - Новосибирск : Изд-во СО РАМН, 2003. - 164 с.

8. Как написать реферат: метод. рекоменд. / авт.-сост. Ж. Ю. Боголюбова ; СибАГС.— Новосибирск : СибАГС, 2007. – 36 с. Нормативные правовые документы.

6.4. Нормативные правовые документы.

1. О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» : Федеральный закон от 25.12.2015 №257-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации / Федер. служба охраны Рос. Федерации. – Режим доступа : <http://pravo.gov.ru/>, свободный (дата обращения: 10.09.2015).

2. О физической культуре и спорте в Российской Федерации : Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации / Федер. служба охраны Рос. Федерации. – Режим доступа : <http://pravo.gov.ru/>, свободный (дата обращения: 10.09.2015).

3. Об образовании : Закон Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 // Официальный интернет-портал правовой информации / Федер. служба охраны Рос. Федерации. – Режим доступа : <http://pravo.gov.ru/>, свободный (дата обращения: 10.09.2015).

4. Об организации процесса физического воспитания в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования : Приказ Минобрнауки России от 01.12.99 № 1025 // Официальный интернет-портал правовой информации / Федер. служба охраны Рос. Федерации. – Режим доступа : <http://pravo.gov.ru/>, свободный (дата обращения: 10.09.2015)

6.5. Интернет-ресурсы.

1. Здрава – сайт о здоровье, здоровом образе жизни, физкультуре, правильном питании и обо всем, что с этим связано <http://budzdorov100let.ru/samostoyatelnyie-zanyatiya-fizkulturoy/>

2. Здоровая Россия <http://www.takzdorovo.ru/>

3. Консультант Плюс <http://www.consultant.ru/>

4. Лечебная физкультура и спортивная медицина <http://lfksport.ru/>

5. ЛФК и массаж <http://physiotherapy.narod.ru/index/0-79>

6. Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru/>

7. Университетская библиотека ОНЛАЙН
http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub

8. Электронно – библиотечная система IPRbooks <http://www.iprbookshop.ru/>

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»

7.2. Технические средства и материально-техническое обеспечение дисциплины.

Таблица 13.

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	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, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа	экран, компьютер с подключением к локальной сети и выходом в Интернет, звуковой усилитель, столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная
Кабинет первой медицинской помощи	Стол� аудиторные, стулья, доска аудиторная, шкафы
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, экран.
Библиотека. 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, Центру интернет-ресурсов и Интернет, Wi-Fi, столы аудиторные, стулья
Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья)	Экран, компьютеры с подключением к локальной сети института, Центру интернет-ресурсов и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла

Видеостудия для проведения вебинаров	Два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).
Видеостудия для вебинаров	Два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).
Кафедры	На каждой кафедре одно рабочее место, оснащенное компьютером, веб-камерой, гарнитурой.

Программное обеспечение

пакет MS Office
 Microsoft Windows
 сайт филиала
 СДО Прометей
 корпоративные базы данных
 iSpring Free Cam8.

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

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления персоналом
Протокол от «25» августа 2016 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОСНОВЫ МЕДИАЦИИ

(Б1.В.ДВ.3.1)

не устанавливается

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

квалификация выпускника: Бакалавр

формы обучения: очная, заочная

Год набора – 2017

Новосибирск, 2016 г.

Автор – составитель:

доцент, к.соц..н., доцент кафедры управления персоналом Татьяна Владимировна Черняк

Заведующий кафедрой управления персоналом, к.психол.н., доцент И.В. Доронина

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	Ошибка! Закладка не определена.
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	5
3.Содержание и структура дисциплины.....	6 Ошибка! Закладка не определена.
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	13
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	24
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для 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 документы.....	26
6.5.Интернет-ресурсы.	26
6.6. Иные источники.....	26
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	Ошибка! Закладка не определена.

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

1.1. Дисциплина «Основы медиации» (Б1.В.ДВ.3.1) обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-30	Знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике	ПК-30.3 (очная и заочная формы обучения)	Способность владеть технологиями переговоров и медиации (посредничества) для досудебного разрешения трудовых споров и конфликтов. Способность владеть навыками разработки и внедрения программ по профилактике трудовых споров, конфликтов и стрессов в коллективе с позиций социально-психологических, управленческих и правовых технологий.
		ПК-30.2 (заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ)	Способность владеть технологиями переговоров и медиации (посредничества) для досудебного разрешения трудовых споров и конфликтов. Способность владеть навыками разработки и внедрения программ по профилактике трудовых споров, конфликтов и стрессов в коллективе с позиций социально-психологических, управленческих и правовых технологий.

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

ОТФ/ТФ	Код	этапа	Результаты обучения

	освоения компетенции	
Деятельность по обеспечению персоналом(В). Сбор информации о потребностях организации в персонале В/01.6 Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала В/02.6 Администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом В/03.6	ПК-30.3 (очная и заочная формы обучения)	<u>На уровне знаний:</u> • об основных методах и технологиях урегулирования и конструктивного разрешения трудовых споров, конфликтов и стрессов в организации.
	ПК-30.2 (заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ)	<u>На уровне умений:</u> • профилактировать и управлять трудовыми спорами, конфликтами и стрессами в организации.
		<u>На уровне навыков:</u> • эффективными средствами и технологиями предупреждения, урегулирования и разрешения трудовых споров, конфликтов и стрессов коллективе и в организации.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 36 ч. (из них лекции - 18 ч., занятия семинарского типа - 18 ч.) на самостоятельную работу обучающихся – 72 ч. (очная форма обучения).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем – 12 ч. (из них: лекции- 4 ч, занятия семинарского типа - 8 ч.), на самостоятельную работу обучающихся – 96 ч. (заочная форма обучения)

Место дисциплины

Дисциплина «Основы медиации» (Б1.В.ДВ.3.1) изучается:

студентами очной формы обучения на втором курсе обучения (4 семестр);

студентами заочной формы обучения на третьем курсе обучения (5 семестр);

студентами заочной формы обучения (ЭО ДОТ) на третьем курсе обучения (6 семестр).

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин

Б1.В.ОД.2	Психология и педагогика
Б1.Б.22	Конфликтология

3.Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточно й аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л	лр	пз	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Медиация как научно-прикладная отрасль знания	50	10		10		34	
Тема 1.1	Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров	12	2		2		8	О1.1. Э
Тема 1.2	История становления и развития медиации	12	2		2		8	Д 1.2. О 1.2.
Тема 1.3	Развитие медиации в России и ее нормативное правовое обеспечение	10	2		2		6	Д 1.3. О 1.3.
Тема 1.4	Субъекты и виды медиации	10	2		2		6	Д 1.3. О 1.3.
Тема 1.5	Принципы, инструменты и эффективность медиации	10	2		2		6	Д 1.3. О 1.3.
Раздел 2	Организационно- концептуальные основы медиации	56	8		8		38	
Тема 2.1.	Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны	8	2				6	Д 1.3. О 1.3.
Тема 2.2.	Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора	8			2		6	Д 1.3. О 1.3.

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), доклады (Д), выполнение контрольного задания (ПКЗ), электронный семинар (ЭС) и др.

Тема 2.3.	Трудности медиации и требования к медиатору	12	2		2		8	Д 1.3. О 1.3.
Тема 2.4.	Этапы процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации	12	2		2		86	Д 1.3. О 1.3.
Тема 2.5.	Стратегии, техники и тактики медиации	14	2		2		10	Д 1.3. О 1.3.
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		108	18		18		72	ак.ч.
		3	0,5		0,5		2	з.е.
		81	13,5		13,5		54	ас.ч.
№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости ² , промежуточно й аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л	лр	пз	КСР		
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Медиация как научно-прикладная отрасль знания	54	4		4		46	КР 1 О 1 Т1
Тема 1.1	Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров	12	2		2		8	
Тема 1.2	История становления и развития медиации	8					8	
Тема 1.3	Развитие медиации в России и ее нормативное правовое обеспечение	8					8	
Тема 1.4	Субъекты и виды медиации	12	2		2		8	

² Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), доклады (Д), выполнение контрольного задания (ПКЗ), электронный семинар (ЭС) и др.

Тема 1.5	Принципы, инструменты и эффективность медиации	11					11	
Раздел 2	Организационно-концептуальные основы медиации	50			4		46	
Тема 2.1.	Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны	8					8	
Тема 2.2.	Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора	10			2		8	
Тема 2.3.	Трудности медиации и требования к медиатору	8					8	
Тема 2.4.	Этапы процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации	8					8	
Тема 2.5.	Стратегии, техники и тактики медиации	15			2		13	
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	4		8	4	92	Ак.ч.
		3	0,11		0,22	0,1	2,6	з.е.
		81	3		6	3	69	ас.ч.
№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ³ , промежуточн ой аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л/зо, Д ОТ	лр/зо	пз/зо, Д ОТ	КСР		
Заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ								

3Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), лабораторная работа (ЛР), доклад (Д), практические задания (ПЗ), электронный семинар (ЭС), письменное контрольное задание (ПКЗ) и др.

Раздел 1	Медиация как научно-прикладная отрасль знания	34	4				32	ЭС 1
Тема 1.1	Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров	8	2				6	
Тема 1.2	История становления и развития медиации	6					6	
Тема 1.3	Развитие медиации в России и ее нормативное правовое обеспечение	6					6	
Тема 1.4	Субъекты и виды медиации	8	2				6	
Тема 1.5	Принципы, инструменты и эффективность медиации	8					8	
Раздел 2	Организационно-концептуальные основы медиации	30					30	
Тема 2.1.	Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны	6					6	
Тема 2.2.	Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора	6					6	
Тема 2.3.	Трудности медиации и требования к медиатору	6					6	
Тема 2.4.	Этапы процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации	6					6	
Тема 2.5.	Стратегии, техники и тактики медиации	8					8	

Промежуточная аттестация	4				4		Зачет
Всего:	108	4		8	4	92	ак.ч.
	3	0,11		0,22	0,1	2,6	з.е.
	81	3		6	3	69	ас.ч.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Медиация как научно-прикладная отрасль знания

1.1. Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров

Понятие медиации, предмет и система альтернативного разрешения споров. Принципы альтернативного разрешения споров. Методы (формы) альтернативного разрешения споров: разнообразие и краткая характеристика. Преимущества и недостатки альтернативного разрешения споров. Судебная система и альтернативное разрешение споров. Общая характеристика примирительных процедур в гражданском и арбитражном процессах. Медиация как технология коммуникации. Медиация как переговоры с участием медиатора по принятию решения, устраивающему обе стороны. «Метод принципиальных переговоров» (Р.Фишера и У.Юри) и концепция посредничества (У. Линкольна) как основа медиации. Основные понятия процедуры медиации. Медиация (медиаторство) как содействие третьей стороны двум (или более) другим в поисках соглашения в спорной или конфликтной ситуации. Принципиальная возможность медиации. Практика обращения к третьей стороне.

1.2. История становления и развитие медиации

История медиации как метода альтернативного разрешения споров. Соотношение понятий "конфликт", "конфликтология" и "медиация". Основные принципы медиации. Различные подходы в медиации. Преимущества и недостатки по отношению к другим альтернативным способам разрешения споров.

Профессионализация деятельности медиаторов. Медиация как общественно значимая деятельность в США с начала 60-х годов. Опыт использования медиации в странах ЕС.

1.3. Развитие медиации в России и ее нормативное правовое обеспечение

Становление и развитие медиации в России. Правовое регулирование медиации в России и в зарубежных странах. Европейский кодекс поведения для медиаторов. Ответственность медиатора.

Основы регулирования медиативной деятельности в Российской Федерации. Становление и развитие медиации в России. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)". Особенности процедуры медиации в Российской Федерации. Предпосылки и препятствия для формирования института медиации в России. Российская практика медиации. Деятельность по продвижению медиации.

1.4. Субъекты и виды медиации

Субъекты медиации. Целесообразность участия третьей стороны в регулировании конфликтных отношений. Виды медиации. Прямая и косвенная медиация. Формальная или официальная медиация. Неформальная, неофициальная медиация. Официальные медиаторы. Неофициальные медиаторы.

Характерные черты (условия) арбитража: 1) обязательная юридическая сила его решений для спорящих сторон; 2) выбор арбитра или арбитров самими спорящими сторонами. Необходимость медиации в случае острого конфликта. Типичные мотивы обращения к медиатору Основные функции медиатора в ходе урегулирования конфликта. Формы посредничества (Мириманова М. С.): 1) медиация; 2) фасилитация; 3) примирение; 4) арбитраж.

1.5. Принципы , инструменты и эффективность медиации

Принципы в медиации. Конфиденциальность. Добровольность. Нейтральность и беспристрастность третьей стороны. Ответственность сторон за принятие решений. Открытость ("прозрачность"). Равноправие сторон. Выравнивание объема времени работы с обеими сторонами. Факторы, влияющие на успешность процедуры медиации. Инструменты медиации, их виды и значение. Целесообразность применения отдельных инструментов в процедуре медиации. Оценка эффективности медиации.

Раздел 2. Организационно-концептуальные основы медиации

2.1. Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны

Понятие «третья сторона»: «посредник», «наблюдатель за ходом переговорного процесса», «арбитр». Роль третьей стороны, ее задачи, функции и возможности. Роли третьей стороны в конфликте и в процедуре медиации: третейский судья, арбитр, посредник, помощник и наблюдатель (Анцупов А. Я., Шипилов А. И.). Социальные роли медиатора: социальные работники, психологи, консультанты и т.д. или группа лиц, осуществляющая миротворческую миссию.

Требования, предъявляемые к медиатору. Медиатор как профессионал и как личность. Функции медиатора в процессе медиации. Организация работы медиатора. Различные школы и подходы в медиации. Понимающий подход. Центральная фигура процесса медиации - медиатор. Предпосылки участия третьей стороны в урегулировании конфликтов.

2.2.Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора

Медиация как эффективный способ конструктивного решения конфликтов. Особенности труда медиаторов. Этические принципы медиации Этические, нравственные аспекты технологии медиации. Ответственность медиатора и специфические правила поведения в процессе регулирования конфликта. Этический кодекс и профессиональная этика медиатора - конфликтолога. Формирование нравственной и профессиональной культуры медиаторов. «Этизация» как морально-этическая регламентация работы медиаторов. Профессиональная этика и профессиональная культура медиаторов. Наличие высокоразвитых и качественно-специфических нравственных черт личности медиатора как важнейшая сторона его профессиональной пригодности. Личные качества медиатора. Моральный авторитет медиатора. Специфика положения и роли медиатора в конфликте. Специфические ценности медиатора: честь, достоинство, неподкупность, конфиденциальность или служебная тайна; способность к пониманию и защите интересов клиента, уважению его личного достоинства, обеспечению его интересов; честность, порядочность, ответственность. Положительный имидж медиатора. Профессионализм и профессиональная культура медиаторов. Нормативно-правовая защищенность специалиста и клиента. Профессиональный долг медиатора. Кодекс поведения в конфликте.

2.3 Трудности медиации и требования к медиатору

Трудности, проблемы и опасности медиации: проблемы, обусловленные собственно трудностями урегулирования конфликта и не зависящие от деятельности медиатора;

проблемы, связанные с деятельностью медиатора. Сложности медиации и крайне высокие требования к медиатору. Профессиональные компетенции медиатора: компетентность; незаинтересованность в решении вопроса в пользу какой-либо одной стороны, независимость от участников конфликта, нейтральность и объективность; влияние, престиж и авторитет медиатора. Нормы-запреты в деятельности медиатора. Нормы взаимоотношения медиатора с участниками конфликта. Речевой этикет в урегулировании конфликтов. Некорректные приемы и фразы. Приемы, не способствующие пониманию партнера. Табу в конфликтной ситуации. Нормы поведения медиатора.

2.4. Этапы процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации

Процедура медиации и ее этапы. Значение этапов в медиации. Три основных этапа медиации: инициация поиска согласия; налаживание переговорного процесса; участие в переговорном процессе; наблюдение за выполнением соглашений. Эффективность участия третьей стороны в урегулировании конфликтов. Границы применения медиации. Ограничения процесса медиации. Ряд факторов, которые влияют на эффективность деятельности третьей стороны в конфликте. Первая стадия медиации. Цели и задачи первой (подготовительной) стадии медиации. Основная стадия процесса медиации (медиационная сессия). Цели и задачи второй стадии медиации. Третья (постмедиационная) стадия медиации. Цели и задачи третьей стадии медиации. Формулирование договоренности/соглашения. Предупреждение неисполнения договоренностей и выработка механизмов преодоления трудностей в процессе осуществления решений, отраженных в медиативном соглашении. Подписание медиативного соглашения. Реализация договоренностей, контроль за их исполнением.

2.5 Стратегии, техники и тактики медиации

Стратегии и техники медиации. Дж.Уолл и Д.Руд: логическая стратегия, агрессивная стратегия, патерналистская стратегия и т.д. Техники медиаторства, используемые японскими медиаторами.. Техники медиативного процесса. Стратегии медиации: связанные с оказанием помощи в поиске решения; направленные на обеспечение взаимодействия сторон и поддержание рабочих отношений между ними; направленные на манипулирование поведением участников конфликта. Манипулятивные стратегии. Средства воздействия: убеждение и оказание помощи в нахождении мирного решения; принуждение, оказание давления и ограничение конфликтных действий. Тактики взаимодействия медиатора с оппонентами в ходе переговоров: тактика поочередного выслушивания; сделка; челночная дипломатия; давление на одного из оппонентов; директивное воздействие

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 «Основы медиации» (Б1.В.ДВ.3.1) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Для проведения занятий по очной форме обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел	Медиация как научно-	

1	прикладная отрасль знания	
Тема 1.1	Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров	Устный ответ на вопросы Предоставление эссе в устном виде
Тема 1.2	История становления и развития медиации	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 1.3	Развитие медиации в России и ее нормативное правовое обеспечение	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 1.4	Субъекты и виды медиации	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 1.5	Принципы, инструменты и эффективность медиации	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Раздел 2	Организационно-концептуальные основы медиации	
Тема 2.1.	Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 2.2.	Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 2.3.	Трудности медиации и требования к медиатору	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 2.4.	Этапы процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 2.5.	Стратегии, техники и тактики медиации	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий

Для проведения занятий по заочной форме обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Медиация как научно-прикладная отрасль знания	Письменная контрольная работа Устный ответ на вопросы Тестирование
Тема 1.1	Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров	
Тема 1.2	История становления и развития	

	медиации	
Тема 1.3	Развитие медиации в России и ее нормативное правовое обеспечение	
Тема 1.4	Субъекты и виды медиации	
Тема 1.5	Принципы, инструменты и эффективность медиации	
Раздел 2	Организационно-концептуальные основы медиации	Письменная контрольная работа Устный ответ на вопросы Тестирование
Тема 2.1.	Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны	
Тема 2.2.	Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора	
Тема 2.3.	Трудности медиации и требования к медиатору	
Тема 2.4.	Этапы процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации	
Тема 2.5.	Стратегии, техники и тактики медиации	

Для проведения занятий по заочной форме обучения с применением ЭО и ДОТ

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Медиация как научно-прикладная отрасль знания	Письменный ответ на вопросы
Тема 1.1	Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров	
Тема 1.2	История становления и развития медиации	
Тема 1.3	Развитие медиации в России и ее нормативное правовое обеспечение	
Тема 1.4	Субъекты и виды медиации	

Тема 1.5	Принципы, инструменты и эффективность медиации	
Раздел 2	Организационно-концептуальные основы медиации	Письменный ответ на вопросы
Тема 2.1.	Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны	
Тема 2.2.	Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора	
Тема 2.3.	Трудности медиации и требования к медиатору	
Тема 2.4.	Этапы процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации	
Тема 2.5.	Стратегии, техники и тактики медиации	

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов оценки (средств):

Устное собеседование по вопросам билета (очная и заочная формы обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ).

4.2 Материалы текущего контроля успеваемости⁴

4.2.1. Типовые вопросы для устного/письменного опроса

Для проведения занятий по очной форме обучения

Раздел 1. Медиация как научно-прикладная отрасль знания

Тема 1.1. Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров

1. Проанализировать эволюцию подходов к медиации
2. Составить глоссарий (перечень основных терминов и понятий с обязательным указанием источников) - исследования медиации.
3. Рассмотреть специфику подхода к проблеме медиации в зарубежных и отечественных научных источниках («Метод принципиальных переговоров» (Р.Фишера и У.Юри) и концепция посредничества (У. Линкольна) и т.д.

Раздел 2. Организационно-концептуальные основы медиации

Тема 2.1. Субъекты и виды медиации

1. Проанализировать целесообразность участия третьей стороны в регулировании конфликтных отношений на примере реальной ситуации.
2. Привести примеры видов медиации.

Для проведения занятий по заочной форме обучения с применением ЭО и ДОТ

1.1. Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров

⁴ Полный перечень вопросов и заданий находится на кафедре управления персоналом в УМКД по дисциплине

Какова сущность медиации?

Каковы уроки и достижения зарубежной медиации в ЕС, США и т.д.

В чем особенности развития и становления медиации в России ?

Каковы основные концепции научных воззрений на медиацию ?

В чем специфика подхода к проблеме медиации в отечественной теории и практике?

Какова концепция посредничества (У. Линкольна) как основа медиации ?

Тема 2.4. Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора

Каковы различные подходы к этическим принципам медиации.

Выделите проявление профессиональной этики и профессиональной культуры медиаторов.

Тема 2.5. Трудности медиации и требования к медиатору

Какова модель профессиональных компетенций медиатора.

Найти информацию и привести примеры норм-запретов в деятельности медиатора.

4.2.2. Типовые темы для эссе

Тема 1.2. История становления и развитие медиации

История медиация как метода альтернативного разрешения споров.

Медиация как общественно значимая деятельность в США с начала 60-х годов.

Опыт использования медиации в странах ЕС и Европейский кодекс поведения для медиаторов.

Становление, развитие и правовое регулирование медиации в России (Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)")

4.2.3. Типовые задания для письменных работ

Раздел 1 Медиация как научно-прикладная отрасль знания

Тема 1.3 Развитие медиации в России и ее нормативное правовое обеспечение

1.Подготовить материал о возможности использования медиации в различных сферах, в том числе, сфере управления персоналом.

2.Изучить возможности использования медиации в условиях острого конфликта, в групповых спорах, разрешении конфликтов на рабочем месте.

Тема 1.4 Субъекты и виды медиации

1.Проанализировать целесообразность участия третьей стороны в регулировании конфликтных отношений на примере реальной ситуации.

2.Привести примеры видов медиации.

Тема 1.5 Принципы, инструменты и эффективность медиации

1.Описать и выявить факторы, влияющие на успешность процедуры медиации.

2. Привести примеры инструментов медиации, их виды и значение.

Раздел 2 Организационно-концептуальные основы медиации

Тема 2.1. Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны

1.Привести доказательства тезиса «Центральная фигура процесса медиации – медиатор».

2. Подготовить материалы о роли третьей стороны в конфликте и в процедуре медиации (Анцупов А. Я., Шипилов А. И.).

3. Сформулировать требования, предъявляемые к медиатору.

Тема 2.2. Профессиональная этика и профессиональная культура медиатора

1.Найти источники с разными подходами к этическим принципам медиации.

2.Привести примеры проявления профессиональной этики и профессиональной культуры медиаторов.

3. Привести примеры проявления кодекса поведения в конфликте.

Тема 2.3. Трудности медиации и требования к медиатору

1.Подготовить модель профессиональных компетенций медиатора.

2. Найти информацию и привести примеры норм-запретов в деятельности медиатора.
3. Привести примеры некорректных приемов и фраз
4. Найти источники с разными подходами к нормам поведения медиатора.

Тема 2.3. Трудности медиации и требования к медиатору

1. Раскрыть особенности выбора медиатора.
2. Разработать критерии возможности рассмотрения спора с помощью процедуры медиации.
3. Охарактеризовать правила проведения процедуры медиации.

Тема 2.4. Этапы процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации

1. Охарактеризовать процедуру медиации и ее этапы.
2. Оценить значение этапов в медиации.
3. Привести критерии эффективности участия третьей стороны в урегулировании конфликтов.

Тема 2.5. Стратегии, техники и тактики медиации

1. Раскрыть особенности критериев оценки результата процедуры медиации.
2. Охарактеризовать критерии завершения медиации /прекращения процедуры медиации.
3. Разработать вариант соглашения сторон об урегулировании спора .

4.2.4 Типовые тестовые задания⁵

Раздел 1. Медиация как научно-прикладная отрасль знания

1. Альтернативные формы разрешения правовых споров и конфликтов - это способы разрешения споров:

- вне системы правосудия*
- благодаря системе правосудия
- с использованием системы правосудия

2. APC – это система методов и средств, а именно:

- переговоры*
- медиация*
- арбитраж*
- третейский суд*

адвокатура

3. _____ – способ урегулирования спора между сторонами на основе переговоров с участием третьей нейтральной стороны посредника.

Посредничество*

Раздел 2 Организационно-концептуальные основы медиации

1. Сторонами процедуры медиации признаются любые физические или юридические лица – субъекты правоотношений:

- гражданских *
- трудовых*
- семейных*

уголовных

2. Медиация не применяется к спорам:

- коллективным трудовым*
- в предпринимательской деятельности*
- в экономической деятельности*
- в политической деятельности

⁵ Правильный ответ в тесте обозначен «звездочкой» (*)

3. Основные этапы проведения процедуры медиации (*расставьте по порядку*):

Этап 1. Предложение об обращении к процедуре медиации.

Этап 2. Соглашение о проведении процедуры медиации.

Этап 3. Проведение процедуры медиации

Этап 4. Медиативное соглашение.

Этап 5. Прекращение процедуры медиации.

4.3. Оценочные средства промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-30	Знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике	ПК-30.3 (очная и заочная формы обучения)	Способность владеть технологиями переговоров и медиации (посредничества) для досудебного разрешения трудовых споров и конфликтов. Способность владеть навыками разработки и внедрения программ по профилактике трудовых споров, конфликтов и стрессов в коллективе с позиций социально-психологических, управленческих и правовых технологий.
		ПК-30.2 (заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ)	Способность владеть технологиями переговоров и медиации (посредничества) для досудебного разрешения трудовых споров и конфликтов. Способность владеть навыками разработки и внедрения программ по профилактике трудовых споров, конфликтов и стрессов в коллективе с позиций социально-психологических, управленческих и правовых технологий.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-30.3 (очная и заочная формы)	Владеет навыками технологий переговоров и медиации (посредничества) для досудебного	Проведены переговоры по созданию проекта программы по профилактике и

обучения)	разрешения трудовых споров и конфликтов Владеет навыками разработки и внедрения программ по профилактике, управлению трудовыми спорами, конфликтами и стрессами с позиций социально-психологических, управленческих и правовых технологий.	управлению трудовыми спорами, конфликтами и стрессами в коллективе. Разработан проект программы по профилактике и управлению трудовыми спорами, конфликтами и стрессами в коллективе.
ПК-30.2 (заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ)	Владеет навыками технологий переговоров и медиации (посредничества) для досудебного разрешения трудовых споров и конфликтов Владеет навыками разработки и внедрения программ по профилактике, управлению трудовыми спорами, конфликтами и стрессами с позиций социально-психологических, управленческих и правовых технологий.	Проведены переговоры по созданию проекта программы по профилактике и управлению трудовыми спорами, конфликтами и стрессами в коллективе. Разработан проект программы по профилактике и управлению трудовыми спорами, конфликтами и стрессами в коллективе

4.3.1 Тематика вопросов к зачету

1. Понятие медиации, предмет и система альтернативного разрешения споров
2. Принципы альтернативного разрешения споров
3. Методы (формы) альтернативного разрешения споров: краткая характеристика
4. Преимущества и недостатки альтернативного разрешения споров
5. Медиация как переговоры с участием медиатора
6. Основы регулирования медиативной деятельности в Российской Федерации
7. Медиация в сфере управления персоналом
8. Медиация в хозяйственно-экономической деятельности
9. Внутриорганизационная медиация
10. Субъекты медиации
11. Виды медиации
12. Принципы медиации
13. Роли и задачи медиатора
14. Функции медиатора
15. Профессиональная этика медиатора
16. Профессиональная культура медиатора
17. Профессиональные компетенции медиатора
18. Процедура медиации и ее этапы
19. Правила проведения процедуры медиации
20. Результат процедуры медиации
21. Соглашение сторон об урегулировании спора
22. Стратегии медиации
23. Техники медиации.

24. Средства воздействия в медиации

25. Медиативный подход

4.3.2. Типовые вопросы и задания для электронного семинара

Раздел 1. Медиация как научно-прикладная отрасль знания

Тема 1.1. Медиация как технология альтернативного разрешения конфликтов и споров

Какие подходы к процедуре медиации Вам известны?

Какие основные термины и понятия используют исследователи медиации?

В чем специфика подхода к проблеме медиации в зарубежных и отечественных научных источниках («Метод принципиальных переговоров» (Р.Фишера и У.Юри) и концепция посредничества (У. Линкольна) и т.д.

Модуль 2. Организационно-концептуальные основы медиации

Тема 2.1. Субъекты и виды медиации

Какие причины целесообразности участия третьей стороны в регулировании конфликтных отношений Вы можете назвать?

Какие формы медиации существуют?

Кто может быть субъектом медиации?.

Каковы требования к медиатору

Проведите анализ конфликтной ситуации в организации и разработайте меры по его разрешению.

Назовите критерии оценки результата процедуры медиации

Каковы этапы медиации.

4.3.3 Тематика практических заданий к зачету

(Тема 2.4. Этапы процедуры медиации. Цели и задачи медиатора на каждой стадии процедуры медиации)

Кейс

В первое время Григорий Михайлович был очень доволен вновь нанятым администратором: Лиза с удовольствием выполняла работу в салоне красоты, общалась с клиентами и персоналом, все ее любили. Но затем появились тревожные сигналы: во-первых, упала производительность труда парикмахеров и специалистов по маникюру. Вместо 25-30 клиентов за смену, как это было раньше, они успевали обслужить 10-12.

Люди часами сидели в очереди, чтобы попасть к специалисту, который в это время беседовал с Лизой. Очень часто Григорий Михайлович не мог дозвониться до салона. Он решил, что это звонят новые клиенты, но, к его удивлению, количество клиентов неуклонно снижалось.

Лиза с восторгом стриглась в салоне и делала маникюр, объясняя это тем, что хочет быть «настоящим лицом салона».

Григорий Михайлович наблюдал, как она 20-25 минут беседует с одним клиентом, а на его замечание Лиза заметила, что «просто хочет быть вежливой». На ее рабочем столе лежит масса атрибутов красавицы: зеркала, косметика, кремы и т.п., но журнал учета заказов, который потребовал директор, Лиза искала полчаса.

Уволить Лизу просто так без причины Григорий Михайлович не мог, т.к. все работники салона заступились за нее. Тогда директор решил пригласить консультанта по управлению персоналом.

Ольга, прежде всего, провела переговоры с Лизой и Григорием Михайловичем.

Какие альтернативные решения она должна предложить?

Вопросы:

Проведите анализ ситуации.

Предложите меры по устранению проблем в организации.

Обсудите предложения в малых группах.

4.3.4 Типовые тестовые задания для зачета

Выберите несколько правильных ответов:

1. Субъекты медиации:
один медиатор*
группа из двух-трех медиаторов*
несколько групп медиаторов

2. Третья сторона – это :
посредник*
наблюдатель*
медиатор*
любое другое лицо

3. Виды медиации:
прямое посредничество*
косвенное посредничество*
параллельное посредничество

1.5. Принципы, инструменты и эффективность медиации

4. Принципы медиации:
добровольность*
равноправие сторон*
нейтральность медиатора*
конфиденциальность*
оценочность медиации

5. Принципы медиации:
обеспечение паритета сторон*
равное время работы со сторонами*
поочередное обращение к сторонам*
ответственность медиатора за решения

Модуль 2. Организационно-концептуальные основы медиации

2.1. Роли, задачи и функции медиатора как третьей стороны

6. Средств воздействия третьей стороны:
убеждение*
принуждение*
внушение
7. Различают ориентации третьей стороны на переговоры:
посредничество*
оказание «добрых услуг»*
наблюдение за ходом переговоров*
оказание правовых услуг

Вставьте пропущенное слово

8. Профессиональная _____ — это совокупность моральных принципов и норм, определяющих отношение человека к своему профессиональному долгу, клиентам, с которыми он связан по своей профессии.

Этика*

Выберите несколько правильных ответов:

9. Содержание профессиональной этики составляют:
кодексы профессионального поведения*
истолкование культурно-гуманистического назначения профессии*
правовое истолкование назначения профессии

10. Проблемы медиации в:
урегулировании конфликта*
❖ деятельности посредника*
принятии решений

11. Посредник должен быть:.
Компетентным*
Независимым*
Нейтральным*
известным

4.3.5. Типовые варианты письменных контрольных заданий (для заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ)

Для качественного выполнения письменного контрольного задания (далее – ПКЗ) обучающемуся / студенту рекомендуется использовать основную и дополнительную учебную и научную литературу, периодические издания по вопросам медиации как технологии разрешения социальных конфликтов, а также Интернет ресурсы.

Студентам при выполнении работы предлагается также использовать свой практический опыт и полученные теоретические знания при изучении курса лекций по дисциплине «Основы медиации».

Работа должна носить проблемно-аналитический характер и демонстрировать знания основных понятий медиации, умения применять социально-психологические методы исследования, умения делать выводы по итогам самообследования и разрабатывать рекомендации для повышения медиативной компетентности.

Это требует значительной и кропотливой работы по изучению теории медиации, развитию навыков и умений проведения социально-психологических исследований по выявлению аспектов профессиональной компетентности в сфере использования медиации для разрешения конфликтов.

Все эти требования к ПКЗ предполагают значительный объем работы (не менее 6-8 страниц). Данная работа является узловой по изучаемой дисциплине.

ПКЗ состоит из двух частей :

- первая часть – теоретическая; раскройте тему по теории медиации из списка тем ПКЗ;
- вторая часть – практическая; проведите самодиагностику по теме «Я – медиатор!».

В первой части работы Вы раскрываете выбранную теоретическую тему; во второй части – Вы проводите профдиагностику и самоанализ « Я-медиатор!» на основе **всех тестов**, приведенных в Приложении курса лекций Черняк Т.В. «Основы медиации».

Для написания ПКЗ необходимо: познакомиться с литературой по вопросам медиации; раскрыть теоретическую тему и научиться проводить самодиагностику по тестам, выявлять профессионально важные качества, которые развиты у Вас в достаточной мере для деятельности в роли медиатора и те, которые требуют дополнительного развития.

По итогам самодиагностики необходимо привести результаты каждого теста, сделать общий вывод о развитости профессионально-важных качеств и рекомендации по их развитию.

Обратите внимание, что не принимаются работы, скачанные из Интернета, одинаковые, а также не использующие материалы по теме учебной дисциплины из списка дополнительной литературы и дополнительные источники.

Максимально возможный балл за ПКЗ – 100 баллов, которые делятся: первая теоретическая часть - максимальная оценка 50 баллов; вторая практическая часть - максимальная оценка 50 баллов.

Элементами ПКЗ являются следующие: титульный лист, оглавление, введение, основная часть работы (раздел 1.1. - теоретический, раздел 1.2 – практический «Я-медиатор!»), заключение, список литературы, приложение (по необходимости). Общий объем ПКЗ 6-8 страниц (без приложений).

Практическое контрольное задание оформляется на стандартных листах бумаги А4 (210 x 297 мм) в редакторе Word шрифтом Times New Roman 14 пт. через 1,5 интервала. Постраничные сноски оформляются через один интервал, 10 пт. При этом соблюдаются следующие размеры полей: верхнее, нижнее, правое – до 2см, левое – 3 см.

В работе используется сплошная нумерация страниц. Вторая страница – оглавление. Каждый структурный элемент ПКЗ начинается с новой страницы. Разделы должны быть пронумерованы арабскими цифрами в пределах всей работы.

Для выполнения ПКЗ необходимо выбрать одну теоретическую тему из приведенных тем. Ниже обучающемуся / студенту предлагаются темы письменных контрольных заданий по дисциплине «Основы медиации» для первой теоретической части работы.

Тематика письменных контрольных заданий

1. Медиация как переговоры с участием медиатора по разрешению конфликта
2. Медиация как эффективный способ конструктивного решения конфликтов.
3. Нормативно-правовое обеспечение процесса медиации в России.
4. Условия и практика обращения к третьей стороне.
5. Роли и функции медиатора в процессе медиации
6. Медиация как общественно значимая деятельность в США с начала 60-х годов.
7. Медиация как общественно значимая деятельность в странах Европы.
8. Развитие медиации в России.
9. Роль третьей стороны, ее задачи и возможности
10. Целесообразность обращения к медиатору в регулировании конфликта.
11. Этические и нравственные аспекты медиации.
12. Стратегии и техники медиации.
13. Обязательные личные качества и моральный авторитет медиатора
14. Специфические ценности медиатора
15. Факторы успешного разрешения и регулирования конфликтов в медиации.
16. Ответственность и специфические правила поведения медиатора в процессе регулирования конфликта.
17. Этический кодекс и профессиональная этика медиатора - конфликтолога.
18. Нормативно-правовая защищенность специалиста и клиента.
19. Профессиональная культура и этика медиации
20. Профессионализм и профессиональная культура медиаторов.
21. Технология медиации
22. Формы посредничества
23. Тактики взаимодействия медиатора с оппонентами в ходе переговоров.
24. Стратегии медиации
25. Манипулятивные стратегии в медиации.
26. Трудности посреднической деятельности и требования к медиатору

Шкала оценивания для зачета

Балльная	Зачтено/не зачтено	Критерии оценки

шкала		ПК-30	
(0-50)	Не зачтено	Не сформированы знания о технологиях переговоров и медиации (посредничества) для досудебного разрешения трудовых споров и конфликтов. Не владеет понятийным аппаратом. Не готов решать самостоятельно практические задачи по разработке и внедрению программ по профилактике трудовых споров, конфликтов и стрессов в коллективе с позиций социально-психологических, управленческих и правовых технологий; и умением применять их на практике. Не сформированы практические навыки в данной деятельности	
(51-100)	Зачтено	Способность владеть технологиями переговоров и медиации (посредничества) для досудебного разрешения трудовых споров и конфликтов сформирована достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности и способность владеть навыками разработки и внедрения программ по профилактике трудовых споров, конфликтов и стрессов в коллективе с позиций социально-психологических, управленческих и правовых технологий в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества	

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института⁶

Методические указания по подготовке курсовой работы

Представлены на сайте института⁷

Методические указания по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ размещены на сайте института⁸

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. Медиация [Электронный ресурс] : учебник / О. В. Аллавердова [и др.] ; под ред. А. Д. Карпенко, А. Д. Осинковского. - Электрон. дан. - Москва : Статут, 2016. - 480 с. -

⁶ Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

⁷ Требования к структуре и оформлению контрольной работы для студентов направления /специальности «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

⁸ <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/>

- Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/58264>, требуется авторизация (дата обращения : 25.07.2016). - Загл. с экрана. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=452698&sr=1, требуется авторизация (дата обращения : 25.07.2016). - Загл. с экрана.
2. Мельниченко, Р. Г. Медиация : учеб. пособие / Р. Г. Мельниченко. - Москва : Дашков и К, 2015. - 190 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/16469>, требуется авторизация (дата обращения : 25.07.2016). - Загл. с экрана.
 3. Сорокина, Е. Г. Конфликтология в социальной работе [Электронный ресурс] : учебник / Е. Г. Сорокина, М. В. Вдовина. - Электрон. дан. - Москва : Дашков и К, 2016. - 282 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=453347&sr=1, требуется авторизация (дата обращения : 25.07.2016). - Загл. с экрана.
 4. Черняк, Т. В. Конфликтология : учеб. пособие для дистанц. обучения и самостоят. работы студентов / Т. В. Черняк ; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ, Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2007. - 206 с.

6.2. Дополнительная литература.

1. Корнева, С. С. Посредничество как трансакционный институт: содержание, тенденции развития [Электронный ресурс] / С. С. Корнева, Т. Е. Степанова. – Электрон. дан. - Москва : Креативная экономика, 2008. - 160 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=132822>, требуется авторизация (дата обращения : 25.07.2016). – Загл. с экрана.
2. Лукьяновская, О. В. Основы юридической конфликтологии и медиации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / О. В. Лукьяновская, Р. Г. Мельниченко. — Электрон. дан. — Волгоград : Волгоград. акад. гос. службы, 2011. — 96 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/11020>, требуется авторизация (дата обращения : 25.07.2016). - Загл. с экрана.
3. Максуров, А. А. Медиация в праве [Электронный ресурс] : юридическая технология медиативных процедур / А. А. Максуров, М. В. Таланова. — Электрон. дан. — Москва : ЭкООнис, 2014. — 456 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/35261>, требуется авторизация (дата обращения : 25.07.2016). - Загл. с экрана.
4. Медиационные процессы : практикум / Федер. гос. образоват. учреждение высш. проф. образования «Северо-Кавказский федеральный университет», М-во образования и науки Рос. Федерации ; сост. Т. В. Воротилина, И. Ш. Галстян и др. - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 101 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459092>, требуется авторизация (дата обращения : 25.07.2016). – Загл. с экрана.
5. Медиация. Базовый курс для организации работы служб примирения (служб медиации) в организациях среднего профессионального образования [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Казанский ин-т социал. исслед. «Консенсус» ; авт. сост. О. В. Маврин. - Электрон. дан. - Казань : Изд-во Казанского ун-та, 2014. - 93 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276334>, требуется авторизация (дата обращения : 25.07.2016). - Загл. с экрана.
6. Николукин, С. В. Правовые технологии посредничества (медиации) в Российской Федерации : науч.-практ. пособие. [Электронный ресурс] : учеб. пособие. — Электрон. дан. — Москва : Юстицинформ, 2013. — 240 с. — Доступ из ЭБС изд-ва «Лань». - Режим доступа : <http://e.lanbook.com/book/10634>, требуется авторизация (дата обращения : 25.07.2016). – Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Черняк Т.В. Конфликтология. Практикум. –Новосибирск: СибАГС-, 2001, 220с

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.

2. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)- "Российская газета" - Федеральный выпуск №5247.

6.5.Интернет-ресурсы.

1. Конфликты в организации. [Электронный ресурс]: электрон. журн. - [М.], 2003 - 2012. –Режимдоступа:http://www.hr-journal.ru/search/?search_query=%EA%EE%ED%F4%EB%E8%EA%F2%FB , свободный , (дата обращения: 19.01.2017).
2. Официальный сайт Национального союза кадровиков [Электронный ресурс] / Нац. союз кадровиков. - [М?], 2002 - 2012. - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/>, свободный. (дата обращения: 19.01.2017).
3. Работа с персоналом [Электронный ресурс]: электрон. журн. - [М.], 2003 - 2012. – Режим доступа: <http://www.HR-Journal.ru>, свободный. (дата обращения: 19.01.2017).
4. 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: 19.01.2017).
5. 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: 19.01.2017).
6. Электронная библиотека [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/library>, свободный (дата обращения: 19.01.2017).
7. Экономика труда [Электронный ресурс] / Федеральный образовательный портал по социологии, экономике и менеджменту. - [М], 2012. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/net/16000159>, свободный, (дата обращения: 19.01.2017).

6.6.Иные источники

Иные источники не используются

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

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

Лаборатория личностного и профессионального развития: Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, музыкальные центры, видеокамера, видеоманитофоны, 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

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: Столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная, компьютер с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы. Библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет : 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.

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

Видеостудия для вебинаров: Компьютеры с выходом в Интернет, оснащенные веб-камерами и гарнитурами (наушники + микрофон), столы, стулья.

Кафедры: Компьютеры с выходом в Интернет, в т.ч. оснащенные веб-камерой, гарнитурой (наушники + микрофон), столы, стулья, кресла офисные, принтер, шкафы.

Компьютерный класс для преподавателей: Компьютеры с выходом в Интернет и в локальную сеть, лазерный принтер, сканеры, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная

Программное обеспечение: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.

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

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

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой управления персоналом

Протокол от «25» августа 2016 г.

№1

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

**ТЕХНОЛОГИИ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
РЕШЕНИЙ**

(Б1.В.ДВ.3.2)

Технология ПУР

краткое наименование дисциплины

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

квалификация выпускника: Бакалавр

формы обучения: очная, заочная

Год набора -2016

Новосибирск, 2016 г.

Автор-составитель:

Доцент, кандидат исторических наук,
доцент кафедры управления персоналом В.Е. Черноскутов

Заведующий кафедрой управления персоналом, к.психол.н, доцент И.В. Доронина

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.....	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	27
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	27
6.1. Основная литература.....	27
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.	29
6.4. Нормативные правовые документы.	29
6.5. Интернет-ресурсы	29
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	29

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

1.1. Дисциплина «Технологии принятия управленческих решений»
(Б1.В.ДВ.3.2) обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-8	Знание и умение использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способность анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	Очная форма обучения (в т.ч. ЭО и ДОТ): ОПК-8.1	Способность оценить нормативное обеспечение системы управления персоналом в организации на предмет их достаточности, актуальности, применять знания в работе с нормативными правовыми актами в сфере управления персоналом, а также с целью изучения внешнего и внутреннего рынка труда организации.
		Заочная форма обучения: ОПК-8.2	Способность осуществлять сбор, обработку и передачу информации по вопросам нормативно-правового обеспечения с целью использования ее для оптимизации системы управления различными процессами управления персоналом в организациях различных сфер деятельности (в том числе в органах государственного и муниципального управления), с учетом особенностей социального развития организации, а также способность оценить нормативное обеспечение системы управления персоналом в организации на предмет их достаточности, актуальности, применять знания в работе с нормативными правовыми актами в сфере управления персоналом.
ПК- 25	Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Очная и заочная формы обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ: ПК-25.1	Способность применять на практике знания основ принятия управленческих решений.

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения

Деятельность по оценке и аттестации персонала (С)/С/01.6. Организация и проведение оценки персонала	Очная форма обучения (в. т.ч. ЭО и ДОТ) – ОПК-8.1	на уровне знаний: – технологию разработки и принятия управленческих решений, методы поиска и выбора алгоритмов их реализации;
	Заочная форма обучения - ОПК-8.2	– объективные и субъективные факторы, влияющие на принятие управленческих решений.
	Очная и заочная формы обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ: ПК-25.1	на уровне умений: – анализировать и применять нормативно правовые документы в процессе принятия управленческих решений; – разрабатывать алгоритмы решения организационно-управленческих и экономических задач

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 36 ч. (из них лекции - 18 ч., занятия семинарского типа - 18 ч.) на самостоятельную работу обучающихся – 72 ч. (очная форма обучения).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем – 12 ч. (из них: лекции- 4 ч, занятия семинарского типа - 8 ч.), на самостоятельную работу обучающихся – 96 ч. (заочная форма обучения)

Место дисциплины

Дисциплина «Технологии принятия управленческих решений»

(Б1.В.ДВ.3.2) изучается:

студентами очной формы обучения на втором курсе обучения (4 семестр);

студентами заочной формы обучения на третьем курсе обучения (5 семестр);

студентами заочной формы обучения (ЭО ДОТ) на третьем курсе обучения (6 семестр).

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин

Б1.В.ОД.2	Психология и педагогика
Б1.Б.22	Конфликтология

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем, разделов	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточн ой аттестации
		Всего	Контактная работа обучающегося с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), письменная работа (ПР), практическое задание (ПЗ), электронный семинар (ЭС) и др.

Очная форма обучения								
Раздел 1	Теоретические основы технологии принятия управленческих решений	48	8		8		32	
Тема 1.1	Понятие, сущность, классификация управленческих решений. Требования к управленческим решениям.	12	2		2		8	O ₁ ПЗ ₁
Тема 1.2.	Факторы, влияющие на принятие управленческих решений.	12	2		2		8	Д ₁
Тема 1.3.	Роль человеческого фактора в принятии управленческих решений.	12	2		2		8	Д ₂
Тема 1.4.	Роль руководителя в принятии управленческого решения.	12	2		2		8	O ₂
Раздел 2	Практические основы технологии принятия управленческих решений	60	10		10		40	
Тема 2.1.	Технология, методы, разработки и принятие управленческих решений.	12	2		2		8	O ₃
Тема 2.2.	Особенности принятия управленческих решений в условиях неопределенности, риска.	12	2		2		8	O ₄ ПЗ ₂
Тема 2.3.	Особенности принятия управленческих решений в экстремальных ситуациях, условиях паники.	12	2		2		8	O ₅ ПЗ ₃
Тема 2.4.	Особенности разработки и принятия управленческих решений в государственном и муниципальном управлении.	12	2		2		8	Д ₃
Тема 2.5.	Моделирование управленческих решений в системе управления персоналом.	12	2		2		8	Д ₄
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		108	18		18		72	ак.ч.
		3	0,5		0,5		2	з.е.
		81	13,5		13,5		54	ас.ч.

№ п/п	Наименование тем, разделов	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемост и, промежуточ ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающегося с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
заочная форма обучения								
Раздел 1	Теоретические основы технологии принятия управленческих решений	46	2		4		40	
Тема 1.1	Понятие, сущность, классификация управленческих	14	2		2		10	O ₁ , O ₂ ПЗ ₁

	решений. Требования к управленческим решениям.							
Тема 1.2.	Факторы, влияющие на принятие управленческих решений.	10					10	
Тема 1.3.	Роль человеческого фактора в принятии управленческих решений.	12			2		10	
Тема 1.4.	Роль руководителя в принятии управленческого решения.	10					10	
Раздел 2	Практические основы технологии принятия управленческих решений	62	2		4		56	
Тема 2.1.	Технология, методы, разработки и принятие управленческих решений.	10	2				8	
Тема 2.2.	Особенности принятия управленческих решений в условиях неопределенности, риска.	12			2		10	
Тема 2.3.	Особенности принятия управленческих решений в экстремальных ситуациях, условиях паники.	10			2		8	
Тема 2.4.	Особенности разработки и принятия управленческих решений в государственном и муниципальном управлении.	8					8	
Тема 2.5.	Моделирование управленческих решений в системе управления персоналом.	8					8	
Выполнение контрольной работы по курсу		10					10	КР
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	4		8	4	92	Ак.ч.
		3	0,11		0,22	0,1	2,6	з.е.
		81	3		6	3	69	ас.ч.

№ п/п	Наименование тем, разделов	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успев, промеж. аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающегося с преподавателем по видам учебных занятий			СР		
			л/эо, ДОТ	лр/э о	пз/э о, ДОТ			КСР
заочная форма обучения (ЭО и ДОТ)								
Раздел 1	Теоретические основы технологии принятия управленческих решений	46	2		4		40	ЭС ₁
Тема 1.1	Понятие, сущность, классификация управленческих решений. Требования к управленческим решениям.	14	2		2		10	
Тема 1.2.	Факторы, влияющие на принятие управленческих решений.	10					10	
Тема 1.3.	Роль человеческого фактора в принятии управленческих	12			2		10	

	решений.							
Тема 1.4.	Роль руководителя в принятии управленческого решения.	10					10	
Раздел 2	Практические основы технологии принятия управленческих решений	62	2		4		56	
Тема 2.1.	Технология, методы, разработки и принятие управленческих решений.	10	2				8	ЭС ₂
Тема 2.2.	Особенности принятия управленческих решений в условиях неопределенности, риска.	12			2		10	
Тема 2.3.	Особенности принятия управленческих решений в экстремальных ситуациях, условиях паники.	10			2		8	
Тема 2.4.	Особенности разработки и принятия управленческих решений в государственном и муниципальном управлении.	8					8	
Тема 2.5.	Моделирование управленческих решений в системе управления персоналом.	8					8	
Выполнение контрольной работы по курсу		10					10	КР
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	4		8	4	92	Ак.ч.
		3	0,11		0,22	0,1	2,6	з.е.
		81	3		6	3	69	ас.ч.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы технологии принятия управленческих решений

Тема 1.1. Понятие, сущность, классификация управленческих решений. Требования к управленческим решениям.

Понятие, сущность управленческого решения. Управленческое решение как процесс, и как явление. Выбор одной из несколько возможных альтернатив. Классификация видов управленческих решений. Технология постановки цели и выбора путей ее достижения.

Тема 1.2. Факторы, влияющие на принятие управленческих решений.

Влияние внешних и внутренних факторов на процесс принятия управленческих решений. Основные свойства внешней и внутренней среды. Влияние индивидуально – психологических особенностей личности на принятие управленческого решения. Роль и значение соблюдения нормативно - правовых требований в процессе принятия управленческих решений.

Тема 1.3. Роль человеческого фактора в принятии управленческих решений.

Психологическая природа процесса принятия управленческих решений. Человеческий фактор как проявление всей совокупности личностных качеств человека. Структура человеческого фактора. Типология темперамента человека. Организация коллективной деятельности с учетом индивидуально – психологических особенностей личности.

Тема 1.4 Роль руководителя в принятии управленческого решения.

Функции, социальные роли, личностные качества современного руководителя. Роль системных аналитиков и экспертов при разработке управленческих решений. Основные стили управления. Владение культурой мышления, способностью к восприятию и обобщению.

Раздел 2. Практические основы технологии принятия управленческих решений

Тема 2.1. Технологии, методы разработки и принятия управленческих решений.

Основные этапы разработки управленческого решения. Технология постановки цели и выбора путей ее достижения. Характеристика, классификация методов решения управленческих задач.

Тема 2.2. Особенности принятия управленческих решений в условиях неопределенности, риска.

Понятия «определенность», «риск», «неопределенность». Особенности принятия решений в условиях риска и неопределенности. Дерево целей, решений, прогноза. Неопределенность и риск – атрибуты предпринимательской деятельности. Типы неопределенностей и виды рисков. Объективные и субъективные стороны риска. Эмпирическая шкала риска. Общий алгоритм разработки решений в условиях неопределенности.

Тема 2.3. Особенности принятия управленческих решений в экстремальных ситуациях, условиях паники.

Объективные, субъективные причины, обуславливающие возникновение экстремальных ситуаций. Виды деятельности, где могут возникать экстремальные ситуации. Характеристика методов решения экстремальных задач. Особенности принятия решений в условиях паники. Причины, обуславливающие появление паники. Меры, способы снижения психологической напряженности.

Тема 2.4. Особенности разработки и принятия управленческих решений в государственном и муниципальном управлении.

Субъекты государственного и муниципального управления – законодательный и исполнительный орган власти. Объекты государственного и муниципального управления – социально-экономические процессы, общественные институты, социальные группы. Формы, методы, направленность управленческих решений в государственном и муниципальном управлении. Соблюдение нормативных правовых требований в процессе принятия управленческих решений.

Тема 2.5. Моделирование управленческих решений в системе управления персоналом.

Особенности принятия управленческих решений в системе управления персоналом: имеют социальную направленность, связанные с учетом индивидуальных особенностей конкретного работника. Специфика принятия управленческих решений при подборе и расстановке кадров, адаптации, при оценке, обучении, стимулировании персонала, в процессе реализации иных функций управления персоналом.

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 «Технологии принятия управленческих решений»

(Б1.В.ДВ.3.2) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Методы текущего контроля для очной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Теоретические основы технологии принятия управленческих решений	
Тема 1.1	Понятие, сущность, классификация управленческих решений. Требования к управленческим решениям	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Тема 1.2	Факторы, влияющие на принятие управленческих решений	Предоставление доклада в устном виде
Тема 1.3	Роль человеческого фактора в принятии управленческих решений	Предоставление доклада в устном виде
Тема 1.4.	Роль руководителя в принятии управленческого решения	Устный ответ на вопросы
Раздел 2.	Практические основы технологии принятия управленческих решений	
Тема 2.1.	Технология, методы, разработки и принятие управленческих решений	Устный ответ на вопросы
Тема 2.2.	Особенности принятия управленческих решений в условиях неопределенности, риска	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Тема 2.3.	Особенности принятия управленческих решений в экстремальных ситуациях, условиях паники	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Тема 2.4.	Особенности разработки и принятия управленческих решений в государственном и муниципальном управлении	Предоставление доклада в устном виде
Тема 2.5.	Моделирование управленческих решений в системе управления персоналом.	Предоставление доклада в устном виде

Методы текущего контроля для заочной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Теоретические основы технологии принятия управленческих решений	
Тема 1.1	Понятие, сущность, классификация управленческих решений. Требования к управленческим решениям	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Тема 1.2	Факторы, влияющие на принятие управленческих решений	
Тема 1.3	Роль человеческого фактора в принятии управленческих решений	
Тема 1.4.	Роль руководителя в принятии управленческого решения	
Раздел 2.	Практические основы технологии принятия управленческих решений	
Тема 2.1.	Технология, методы, разработки и принятие управленческих решений	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Тема 2.2.	Особенности принятия управленческих решений в условиях неопределенности, риска	

Тема 2.3.	Особенности принятия управленческих решений в экстремальных ситуациях, условиях паники	
Тема 2.4.	Особенности разработки и принятия управленческих решений в государственном и муниципальном управлении	
Тема 2.5.	Моделирование управленческих решений в системе управления персоналом.	

Методы текущего контроля для заочной формы обучения (ЭО и ДОТ)

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Теоретические основы технологии принятия управленческих решений	
Тема 1.1	Понятие, сущность, классификация управленческих решений. Требования к управленческим решениям	Письменный ответ на задания электронного семинара/ Письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара.
Тема 1.2	Факторы, влияющие на принятие управленческих решений	
Тема 1.3	Роль человеческого фактора в принятии управленческих решений	
Тема 1.4.	Роль руководителя в принятии управленческого решения	
Раздел 2.	Практические основы технологии принятия управленческих решений	
Тема 2.1.	Технология, методы, разработки и принятие управленческих решений	Письменный ответ на задания электронного семинара/ Письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара.
Тема 2.2.	Особенности принятия управленческих решений в условиях неопределенности, риска	
Тема 2.3.	Особенности принятия управленческих решений в экстремальных ситуациях, условиях паники	
Тема 2.4.	Особенности разработки и принятия управленческих решений в государственном и муниципальном управлении	
Тема 2.5.	Моделирование управленческих решений в системе управления персоналом.	

4.1.2. Зачет проводится в форме устного/письменного ответа на вопросы и устного/письменного выполнения практических заданий, для заочной формы обучения с частичным применением ЭО и ДОТ – выполнение письменного контрольного задания и электронное тестирование с применением специального программного обеспечения.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

4.2.1. Типовые вопросы и задания для устного опроса

Тема 1.1. Понятие, сущность, классификация управленческих решений. Требования к управленческим решениям (О₁).

1. Что означает понятие «решение» как явление и как процесс? В чем заключается организационная и социальная сущность управленческого решения?

2. Почему каждое профессиональное решение должно включать шесть составляющих: субъект (инициатор); объект (исполнитель); предмет решения; цель разработки решения; причины разработки или реализации решения; персонал или население, для которых разрабатывается или реализуется решение?

3. Каковы основные цели управленческого решения и методы их формирования?

4. Как классифицируются управленческие решения?

5. Как можно охарактеризовать следующие типы управленческих решений: индивидуальные, групповые, коллегиальные, корпоративные? Сформулируйте достоинства и недостатки индивидуального и группового принятия управленческих решений.

6. Что представляет собой процесс выбора и принятия управленческого решения?

7. В чем заключается сущность анализа управленческой проблемы? Как классифицируются ситуации и проблемы?

8. Перечислите основные формы подготовки управленческих решений и приведите их описание. Каждая форма подготовки управленческого решения имеет ряд наиболее приемлемых форм реализации. Определите эти формы для закона, постановления, приказа, распоряжения и указа.

9. Что следует понимать под ответственностью менеджера за принятие решения? Каково соотношение обязанностей, прав и ответственности менеджера за принятие решения? Что является определяющим?

10. Дайте определение качества управленческого решения. Какие требования предъявляются к управленческим решениям в современных условиях?

Тема 1.4. Роль руководителя в принятии управленческого решения (О₂).

1. Охарактеризуйте модель принятия решений Врума-Йеттона.

2. Какие роли руководителя по принятию решений вы знаете? Охарактеризуйте их.

3. В чем сущность достоинств и недостатков коллективного принятия решений?

4. Каковы стилевые различия в выработке решений?

5. Какова роль руководителя и системных аналитиков в принятии управленческих решений?

Тема 2.1. Технология, методы, разработки и принятие управленческих решений (О₃)

1. Охарактеризуйте количественные и качественные методы принятия решений.

2. Сформулируйте общее определение метода, методов принятия решений.

3. Каково взаимодействие методов и моделей при разработке управленческих решений?

4. В чем заключаются особенности аналитического метода при принятии управленческого решения?

5. Перечислите достоинства и недостатки метода «дерева решений».

6. Объясните, почему процесс принятия решений является залогом эффективной работы менеджера и организации.

7. Многие управленческие решения принимаются в группах, а не единолично. Объясните, почему?

8. Опишите основные подходы к принятию решений. Каким методом вы бы воспользовались при принятии жизненно важного для себя решения?

9. Дайте краткую характеристику этапам процесса принятия решений. Какой этап на Ваш взгляд наиболее важен?

Тема 2.2. Особенности принятия управленческих решений в условиях неопределенности, риска (О₄).

1. Какой метод оценки следует использовать в условиях риска, если не определена вероятность свершения событий, оказывающих непосредственное воздействие на предполагаемый результат будущего решения?
2. Какой метод оценки следует использовать в условиях риска, если определена вероятность свершения событий и альтернативы предполагают развитие оцениваемых вариантов решения?
3. Каковы источники неопределенности в процессе принятия управленческих решений?
4. Каковы виды неопределенности в процессе принятия управленческих решений?
5. Что значит риск в процессе принятия управленческих решений?
6. Каковы разновидности риска управленческих решений?
7. В чем специфика разработки управленческих решений в условиях неопределенности и риска?
8. Как осуществляется анализ риска в процессе принятия управленческих решений?
9. Каковы факторы, влияющие на риск в процессе принятия управленческих решений?
10. Какие Вы знаете типы рисков в процессе принятия управленческих решений?

Тема 2.3. Особенности принятия управленческих решений в экстремальных ситуациях, условиях паники (О₅).

1. Охарактеризуйте причины, резко снижающие эффективность управления в экстремальных ситуациях.
2. Каковы основные принципы и правила управленческих решений в экстремальных ситуациях, условиях паники?
3. Выделите категории управленческих решений, обусловленные состоянием психической напряженности. Обоснуйте свой ответ.
4. Как влияет паника на управленческие решения?
5. В чем сущность экстремальных ситуаций? Как они влияют на процесс принятия управленческих решений?
6. В чем заключается суть паники при ПРУР?
7. Какие качества человека влияют на появление стрессового состояния?
8. Какова организационная сторона паники?
9. Каков механизм учета влияния паники на процесс ПРУР?

4.2.2. Типовые темы для подготовки докладов

Тема 1.2. Факторы, влияющие на принятие управленческих решений (Д₁).

1. Внешние факторы, влияющие на принятие управленческих решений.
2. Внутренние факторы, влияющие на принятие управленческих решений.

Тема 1.3. Роль человеческого фактора в принятии управленческих решений (Д₂).

1. Психологические факторы принятия управленческих решений.
2. Роль человеческого фактора в принятии управленческих решений.

Тема 2.4. Особенности разработки и принятия управленческих решений в государственном и муниципальном управлении (Д₃).

1. Требования к управленческим решениям, принимаемым в системе государственного и муниципального управления.
2. Механизмы принятия государственных решений.
3. Организация, контроль и оценка эффективности исполнения государственных решений.

Тема 2.5. Моделирование управленческих решений в системе управления персоналом (Д₄)

1. Принятие управленческих решений в процессе поиска, отбора и расстановки персонала.
2. Принятие управленческих решений в процессе оценки, мотивации и стимулирования персонала.
3. Формы и методы контроля за реализацией управленческих решений.

4.2.3 Типовые варианты практических заданий

Тема 1.1. Понятие, сущность, классификация управленческих решений. Требования к управленческим решениям (ПЗ₁)

Задание 1. Закрытое акционерное общество «Саунт» работает на рынке 5 лет. Занимается поставкой автозапчастей на российский рынок. За это время успело зарекомендовать себя. Сложилась следующая ситуация: на рынке появилась конкурирующая фирма. Автозапчасти данной фирмы стоит в 1,5 раза дешевле, чем у фирмы «Саунт». Что в данной неблагоприятной управленческой ситуации делать фирме «Саунт»?

Попробуйте решить данную проблему. Какие действия должна предпринять данная фирма? Какую информацию ЗАО «Саунт» будет использовать для решения данной проблемы? Почему необходимо для получения лучшего результата использовать как качественную, так и количественную информацию? Примите управленческое решение. Подумайте, как принятое Вами решение отразится на деятельности организации в целом и на сотрудниках данной фирмы. От каких факторов в данном случае будет зависеть качество и эффективность управленческого решения? Каково в данной ситуации будет влияние личностных оценок руководителя, среды принятия решения, информационных ограничений, поведенческих ограничений на процесс принятия управленческих решений? Какова будет ответственность в случае принятия неверного, непродуманного, необоснованного управленческого решения? К чему это может привести?

Задание 2. Открытое Акционерное Общество «Бленд» работает на рынке консалтинговых услуг 10 лет. Штат организации свыше 100 человек. Сначала сотрудники работали с клиентами по одиночке либо произвольно сгруппированной бригадой. Затем

было принято управленческое решение, в результате чего все сотрудники были разбиты на бригады по 4 человека. В результате сложилась неблагоприятная ситуация: внутриорганизационные разногласия, в результате чего снизилась производительность труда.

Примите управленческое решение по выходу из сложившейся ситуации. Подумайте, как Вы, если бы были руководителем данной организации, вышли из данной неблагоприятной управленческой ситуации. Какие управленческие решения должны быть приняты в данной ситуации? Как принятые Вами решения отразятся на Ваших сотрудниках и на работе самой организации? Какое решение (инертное, импульсивное, рискованное, осторожное, рациональное, основанное на суждении или интуитивное) Вы примите?

Тема 2.2. Особенности принятия управленческих решений в условиях неопределенности, риска (ПЗ₂).

Задание 1. Вы владеете фирмой, которая торгует бытовой химией. Неожиданно для Вас открывается новая фирма, которая также занимается продажей бытовой химии. Расположилась она в соседнем от вас здании. Новая фирма устанавливает цены на свой товар ниже Ваших. Вам, в данной ситуации, следует быстро и оперативно принять решение, чтобы не потерять ваших клиентов.

Проанализируйте данную неблагоприятную управленческую ситуацию. Каковы будут ваши действия? Принимаемое Вами решение будет принято в условиях риска, определенности или неопределенности? Каковы эти условия риска (определенности, неопределенности). Примите управленческое решение по выходу из сложившейся управленческой ситуации.

Задания 2. Компания ОАО «Интеллект-М» занимается издательской деятельностью — в основном изданием учебной литературы для высших и средних учебных заведений. Директор задумал подготовить решение о расширении торговой базы компании. Он поручил своим специалистам подготовить информацию для этого решения по следующим направлениям.

- результаты маркетингового анализа о возможном спросе;
- предложения о конкретной организационной форме торговой организации и требуемых специалистах, возможные контрагенты по строительству или аренде помещений;
- возможные форс-мажорные ситуации;
- сроки осуществления такого расширения.

После ознакомления с собранными сведениями было принято решение об аренде прилавков в четырех книжных магазинах без изменения организационной формы компании. Однако это решение не было выполнено полностью из-за выявившейся экономической нецелесообразности и трудности подбора добросовестных профессиональных работников.

Вопросы В каких типовых процедурах подготовки УР возможны существенные неопределенности для данной ситуации? Составьте набор ключевых неопределенностей и соответствующих им рисков. Какие стратегии можно использовать для уменьшения рисков?

Тема 2.3. Особенности принятия управленческих решений в экстремальных ситуациях, условиях паники (ПЗз).

Задание 1. Компания «Consultant Ltd» предоставляет своим клиентам (физическим и юридическим лицам) услуги по анализу мирового валютного рынка Forex в режиме on-line, в том числе обеспечивает торговой системой «Dow Jones Trade Station», местами VIP. Компания заинтересована в активной и профессиональной торговле в дилинге брокеров (трейдеров), так как она получает комиссионные с каждого лота. Трейдерам отводится очень мало времени на подготовку и реализацию решений. А с ростом числа трейдеров усиливается конкуренция и по времени реализации решения. Это приводит к усилению напряженности внутри дилинга и возникновению стрессовых ситуаций, которые в свою очередь приводят к ошибочным решениям и крупным потерям как для трейдера, так и для компании. Поэтому одной из важных целей является снижение влияния панических настроений трейдеров на подготовку и реализацию решений. Были выявлены причины, оказывающие влияние на появление панических настроений:

- повышенный уровень активности и эмоциональной возбудимости внутри дилинга,
- возникновение напряженной ситуации на индивидуальном финансовом счете менеджера группы;
- устойчивая усталость (дилинг работает с 4.00 до 23.00 ч ежедневно);
- пониженный тонус сознательной активности;
- потеря веры трейдера в своего менеджера (иногда менеджер не может оказать помощь своему трейдеру),
- стечение нескольких перечисленных обстоятельств.

Руководство компании ужесточило условия экзаменов для желающих работать трейдерами. Однако это не принесло значительного улучшения в деятельности трейдеров.

Вопросы. Какое влияние оказывает паника на мыслительную деятельность человека? Какие личностные качества наиболее приемлемы для работы трейдеров? Какие управленческие решения могли бы улучшить устойчивость трейдеров к стрессовым ситуациям?

4.2.4. Типовые варианты вопросов и заданий для электронного семинара

Электронный семинар 1. Теоретические основы технологии принятия управленческих решений

Задание 1. Раскройте понятие «решение» как явление и как процесс. Назовите составляющие разработки управленческого решения.

Задание 2. Сформулируйте достоинства и недостатки индивидуального и группового принятия управленческих решений.

Задание 3. В чем заключается сущность анализа управленческой проблемы?

Электронный семинар 2. Практические основы технологии принятия управленческих решений

Задание 1. Перечислите достоинства и недостатки метода «дерева решений».

Задание 2. Каковы источники неопределенности в процессе принятия управленческих решений?

Задание 3. Определите показатели качества управленческого решения.

4.2.5. Типовые темы контрольных работ по курсу

1. Становление и развитие теории управленческих решений.
2. Условия и факторы, влияющие на разработку УР.
3. Классификация управленческих решений.
4. Проблемы эффективности управленческих решений.
5. Технология разработки и принятия УР. Этапы принятия УР.
6. Методы выбора альтернатив решения управленческой задачи.
7. Методы принятия управленческих решений современным руководителем.
8. Психологические факторы принятия управленческих решений.
9. Свойства личности, принимающей решения в условиях, связанные с риском.
10. Влияние темперамента на принятие решений.
11. Роль руководителя в разработке и принятии решения.
12. Управленческая этика в принятии решений.
13. Принятия решений в условиях неопределенности.
14. Принятие решений в условиях противодействия, условиях риска, экстремальных ситуациях.
15. Влияние паники, стрессового состояния на принятие УР.
16. Стили принятия управленческих решений.
17. Особенности принятия УР в государственном и муниципальном управлении.
18. Особенности принятия УР в управлении персоналом.
19. Организаторские способности менеджера по управлению персоналом при принятии управленческого решения.
20. Технология выбора альтернатив в процессе принятия УР.
21. Методы контроля реализации принятого УР и оценки его эффективности.
22. Роль интуиции человека в процессе разработки и принятия УР.
23. Информационное обеспечение разработки УР.
24. Влияние мотивации в процессе разработки и принятия УР.

4.3. Оценочные средства промежуточной аттестации.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-8	Знание и умение использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способность анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации,	Очная форма обучения (в. т.ч. ЭО и ДОТ) – ОПК-8.1	Способность оценить нормативное обеспечение системы управления персоналом в организации на предмет их достаточности, актуальности, применять знания в работе с нормативными правовыми актами в сфере управления персоналом, а также с целью изучения внешнего и внутреннего рынка труда организации.

	находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	Заочная форма обучения - ОПК-8.2	Способность осуществлять сбор, обработку и передачу информации по вопросам нормативно-правового обеспечения с целью использования ее для оптимизации системы управления различными процессами управления персоналом в организациях различных сфер деятельности (в том числе в органах государственного и муниципального управления), с учетом особенностей социального развития организации, а также способность оценить нормативное обеспечение системы управления персоналом в организации на предмет их достаточности, актуальности, применять знания в работе с нормативными правовыми актами в сфере управления персоналом.
ПК- 25	Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Очная и заочная формы обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ: ПК-25.1	Способность применять на практике знания основ принятия управленческих решений.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ОПК- 8.1	Демонстрирует умение сбора информации, оценки ее полноты, достоверности и актуальности Описывает структуру нормативно-правового документа, классифицирует нормативно-правовые акты по различным признакам.	Собрана информация о состоянии нормативного обеспечения системы управления персоналом в организации. Исключена неточная и недостоверная информация. Проведена оценка полноты и актуальности нормативно-правовой базы в сфере управления персоналом
ОПК- 8.2	Описывает систему нормативно-правового обеспечения как элемент системы более высокого уровня – общей системы управления (менеджмента) организации. Демонстрирует умение выделить цели и задачи, процессы нормативно-правового обеспечения, определить элементы данной системы, их взаимосвязи и	Построена графическая модель с иерархической структурой, в которой соотнесены система нормативно-правового обеспечения и общая система управления (менеджмента) организации. Правильно указаны элементы системы нормативно-правового-обеспечения. Процессы нормативно-правового-обеспечения и их элементы показаны в виде дерева целей.

	взаимодействие	
ПК-25.1	Демонстрирует знания об этапах, факторах и методах принятия управленческих решений	Продemonстрированы знания об этапах, факторах и методах принятия управленческих решений

4.3.1 Типовые темы для вопросов к зачету

1. Раскройте понятие «процесс принятия решения», обоснуйте проблемную ситуацию, возникающую в организации.
2. Изложите алгоритм (последовательность) разработки и принятия решения.
3. Раскройте классификацию управленческих решений.
4. Разъясните типовые субъективные и объективные ошибки менеджера при принятии решения.
5. Перечислите и раскройте требования к управленческим решениям.
6. Охарактеризуйте условия, при которых может приниматься управленческое решение.
7. Информационное обеспечение разработки решений.
8. Влияние социально-психологических качеств сотрудника на разработку и выбор методов принятия управленческих решений.
9. Роль интуиции человека в разработке и выборе управленческих решений.
10. Методы анализа проблемных ситуаций.
11. Факторный анализ в разработке управленческих решений.
12. Методы разработки управленческих решений.
13. Психологические факторы принятия управленческих решений.
14. Этапы разработки и принятия управленческих решений.
15. Ответственность в системе принятия и реализации управленческого решения
16. Управленческие решения в различных условиях неопределенности.
17. Формы разработки коллегиальных решений.
18. Психологические факторы разработки и принятия решений в экстремальных ситуациях.
19. Классификация управленческих решений.
20. Роль человеческого фактора в процессе разработки управленческого решения.

4.3.2 Типовые практические задания к зачету

Задание 1. Определите стиль принятия управленческого решения по классификации В. Врума и Ф. Йеттона (AI, AII, CI, CII, GII) при следующих условиях:

Условия принятия решения	Стиль принятия решения
На предприятии создалась ситуация, требующая немедленного изменения технологического процесса. Для руководителя, имеющего достаточный опыт и квалификацию, может быть важным мнение главного технолога и начальника планово-экономического отдела.	
В связи с предстоящим сокращением численности работников на предприятии образовались оппозиционные мини-группы, лидеры которых отстаивают личные мнения, создалась конфликтная ситуация.	

Проблема, возникшая на предприятии, нова и неординарна. Руководитель не располагает достаточным количеством информации для ее решения, и для него важны мнения сотрудников. В коллективе царит атмосфера демократии и взаимопонимания.	
В организации предстоит провести сокращение численности работников. Предстоящее решение не совпадает с личными целями сотрудников. Руководитель пользуется авторитетом, и его мнение воспринимается позитивно членами группы.	
Проблема, по которой предстоит принять решение, является для руководителя достаточно сложной и новой. У него недостаточно информации, которую легко получить от подчиненных. Однако групповое обсуждение нецелесообразно.	
При принятии решения возникли разногласия и голоса разделились на равные части. Времени для дальнейшего обсуждения недостаточно. Имеются результаты объективного анализа.	

Задание 2. На основе положений модели В. Врума, Ф. Йеттона и А. Яго составьте дерево решений конкретной организационно-управленческой проблемы. Обоснуйте свои решения.

Задание 3. Какие из приведенных фрагментов текстов относятся к техническим, биологическим и управленческим решениям? К каким сферам деятельности относятся выбранные управленческие решения?

А) Отделу внутреннего аудита провести внеплановую проверку правильности использования руководителями среднего и низового звена управленческих технологий.

Б) Отделу развития компании заключить договор с фирмой «Галактика» для анализа распределения функций управления между руководителями всех уровней и разработки мероприятий по устранению их дублирования.

В) Начальнику группы стратегического развития разработать положение о группе связи с общественностью и должностные инструкции для ее работников.

Г) Службе управления персоналом разработать систему страхования ответственности ключевых специалистов и руководителей компании.

Д) Вице-президенту по персоналу создать в компании отдел стратегического развития и подчинить его непосредственно ее президенту.

Задание 4. Какие из приведенных фрагментов текстов относятся к техническим, биологическим и управленческим решениям? К каким сферам деятельности относятся выбранные управленческие решения?

А) Начальнику группы стратегического развития создать консультационный пункт для руководителей периферийных подразделений фирмы по вопросам управленческой деятельности и управления персоналом.

Б) Группе стратегического развития сформировать альтернативные стратегии развития основных направлений деятельности компании.

В) Отделу обучения в сентябре 2000 г. провести переподготовку руководства высшего и среднего звена компании в области управления качеством.

Г) Службе управления персоналом сформировать систему расстановки кадров в соответствии со способностями работников и ротации кадров между линейными и функциональными подразделениями.

Д) Группе контроля сформировать группу для ведения полного и достоверного учета и составления отчетности о результатах деятельности компании.

Задание 5. К какой группе классификации относится приведенное постановление?

Какие требования, предъявляемые к УР и условиям их разработки и реализации, не учтены в данном постановлении? Скорректируйте данное постановление с учетом всех требований.

«Во исполнение Закона РФ «Об основах градостроительства в Российской Федерации» от 14 июля 2013 г. и в целях реализации основных положений Генерального плана развития Московской области, одобренного постановлением Правительства Московской области от 12.11.2013 № 69/24 «Об основных положениях Генерального плана развития Московской области», учитывая необходимость взаимосвязанного решения вопросов управления, градостроительства, земельной реформы и охраны среды, постановляю:

1. Главархитектуре совместно с заинтересованными организациями в 2013 г. разработать Градостроительный кодекс Московской области.

2. Главному финансовому управлению обеспечить выделение средств для выполнения данной работы за счет областного бюджета на основании заключенных договоров с исполнителями работ.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на министра администрации Московской области по строительству.

Задание 6. Как сформулировать цель данного постановления? Какие технологии ПРУР будут эффективны при разработке Положения об администрации по строительству и администрации по землепользованию и экологии?

«В целях совершенствования управления отдельными отраслями Администрации Московской области постановляю:

1. Образовать на базе администрации по землепользованию и строительству администрацию по строительству и администрацию по землепользованию и экологии.

2. Поручить заместителям Главы Администрации Московской области Гаранькину Н.В. и Петракову А.И. в десятидневный срок разработать и представить на утверждение Положение об администрации по землепользованию и экологии, администрации по строительству и штатные расписания.

3. Постановление Главы Администрации от 18.03.2014 № 54 считать утратившим силу.

Задание 7. Предположите, что на Вашей фирме сложилась неблагоприятная управленческая ситуация. Вы приняли соответствующее управленческое решение. Проблема и решение должны быть конкретны. Используя полученные знания об анализе управленческих решений, о методах приемах анализа, проанализируйте свое управленческое решение. Охарактеризуйте его, найдите положительные и отрицательные моменты.

Задание 8. В каких типовых процедурах подготовки УР возможны существенные неопределенности для данной ситуации? Составьте набор ключевых неопределенностей и соответствующих им рисков. Какие стратегии можно использовать для уменьшения рисков?

Компания ОАО «Интеллект-М» занимается издательской деятельностью — в основном изданием учебной литературы для высших и средних учебных заведений. Директор задумал подготовить решение о расширении торговой базы компании. Он поручил своим специалистам подготовить информацию для этого решения по следующим направлениям.

- результаты маркетингового анализа о возможном спросе;
- предложения о конкретной организационной форме торговой организации и требуемых специалистах, возможные контрагенты по строительству или аренде помещения;
- возможные форс-мажорные ситуации;
- сроки осуществления такого расширения.

После ознакомления с собранными сведениями было принято решение об аренде прилавков в четырех книжных магазинах без изменения организационной формы компании. Однако это решение не было выполнено полностью из-за выявившейся экономической нецелесообразности и трудности подбора добросовестных профессиональных работников.

Задание 9. Предположите, что Вы открыли фирму. Определите, каким видом деятельности она занимается. Проанализируйте все факторы, влияющие на Вашу деятельность. Предположите, что Ваша фирма столкнулась с неблагоприятной управленческой ситуацией. Четко поставьте проблему. В результате сложившейся ситуации Вам следует принять управленческое решение.

Разработайте, примите управленческое решение, проанализируйте результат. Последовательность разработки, реализации и анализа управленческого решения должна соответствовать основным этапам разработки управленческого решения.

Задание 10. Представьте следующую игровую ситуацию. Вы владеете фирмой, которая торгует бытовой химией. Неожиданно для Вас открывается новая фирма, которая также занимается продажей бытовой химии. Расположилась она в соседнем от вас здании. Новая фирма устанавливает цены на свой товар ниже Ваших. Вам, в данной ситуации, следует быстро и оперативно принять решение, чтобы не потерять ваших клиентов.

Проанализируйте данную неблагоприятную управленческую ситуацию. Каковы будут ваши действия? Принимаемое Вами решение будет принято в условиях риска, определенности или неопределенности? Каковы эти условия риска (определенности, неопределенности). Примите управленческое решение по выходу из сложившейся управленческой ситуации.

4.2.3. Типовые варианты письменного контрольного задания (ЭО и ДОТ)

Задание 1.

Когда были начаты исследования процессов принятия решений? Когда и почему начали интенсивно развиваться исследования операций?

Дерево целей и методика его построения. Объясните, почему для руководителя важно иметь систему целей (дерево целей) не только для принятия стратегических, но и текущих решений?

Дайте определение управленческого решения (своими словами) и поясните основные позиции, которые вкладываются в это понятие.

Совет факультета в составе 8 человек принял решение о концентрации внебюджетных средств на одном из направлений деятельности, однако консенсуса по поводу выбора направления не было достигнуто. Вопрос передали на голосование.

Альтернативы:

- A1 – купить оборудование для научных исследований;
- A2 – оборудовать компьютерный класс;

А3 – отремонтировать общежитие;

А4 – направить средства на организацию производственной практики студентов;

А5 – издать конспекты лекций по всем курсам.

Матрица предпочтений членов совета (см. табл. 1). Сравните критерий единичного голосования и голосования по критерию Борда.

Таблица 1

M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
A1	A2	A5	A5	A4	A3	A3	A3
A5	A1	A4	A3	A2	A1	A2	A5
A2	A3	A1	A4	A5	A4	A4	A2
A4	A4	A2	A1	A3	A5	A5	A1
A3	A5	A3	A2	A1	A2	A1	A4

Задание 2.

Решение как выбор альтернативы и решение как процесс.

Какие решения относят к категории руководящих управленческих решений, их признаки и примеры?

Единоличные и коллективные решения. Условия применения.

Сущность парадокса Кондорсэ (парадокса Эрроу).

Является ли выбор одной из альтернатив рыночной стратегии управленческим решением?

Составьте причинно-следственную диаграмму для проблемы: «В междуречье Томи и Оби, откуда город получает питьевую воду, лес исчезает».

Задание 3.

Какие факторы, снижают вероятность принятия качественного и эффективного управленческого решения?

В каких случаях возникает необходимость принятия управленческого решения?

От каких показателей зависит процесс разработки и принятия управленческого решения?

При разработке управленческого решения поступает огромное количество качественной и количественной информации. Как это отразится на принятом управленческом решении?

Сделайте анализ характеристик(и) и методов разработки управленческого решения. Заполните таблицу.

Индивидуальные		Коллегиальные (групповые)	
достоинства	недостатки	достоинства	Недостатки

4.3.3 Типовые варианты тестовых заданий (ЭО и ДОТ)

Выберите один правильный ответ

1.Руководитель должен перед принятием решения занимать позицию

- *нейтральную
- крайнюю
- большинства

2.Свободный обмен мнениями зависит от:

- *избранной технологии сотрудничества
- отказа в поиске консенсуса
- разница в должностном положении

3.Организованность руководителя:

- умение находить информацию из разных областей знаний
- стремление глубоко познать состояние дел в организации
- *умение доводить начатое дело до логического завершения

4.Показатели, от которых зависит процесс разработки и принятия управленческого решения:

- *Специфики деятельности организации.
- Организационной структуры.
- Внешней среды.
- Внутренней культуры.

5.Этапы принятия решения в правильном порядке:

- возникновение проблем, по которым надо принять решение
- выбор критериев, по которым будет принято решение
- разработка и формулировка альтернатив
- выбор оптимальной альтернативы из их множеств
- утверждение решения
- организация работ по реализации решения – обратная связь

6.Тактика риска:

- *менеджеры понимают людей и создают атмосферу, в которой люди могут ошибаться и развиваться
- высшее руководство создает климат, поощряющий новые идеи, свободную, неформальную рабочую обстановку, проявляет терпимость к неудачам
- менеджеры способны предвидеть изменения внешних условий и своевременно переориентировать использование своих ресурсов

7.Технология принятия решений – это

- вид анализа управленческого труда
- *состав и последовательность процедур, приводящих к решению проблем
- анализ ситуации

8.Ситуации, в которых возникают новые цели, а старые, прежние средства и способы деятельности недостаточны для их достижения, называются:

- поисковыми
- неординарными
- *проблемными

9. Делегирование выгодно для:

подчиненных

*руководителя и подчиненных
руководителя

10. Свойство управленческих решений

пунктуальность

*обоснованность
бесповоротность
своевременность

11. Решение, принимаемое по заранее определенному алгоритму

Хорошо структуризованное

Формализованное

Многокритериальное

*Стандартное

12. Характерно стремление к должностному и профессиональному росту, признанию, материальному благополучию, самореализации в управленческой деятельности:

социально-политический тип

адаптивно-приспособленческий тип

профессиональный тип

*служебно-карьерный тип

13. Соответствует ориентации на безоценочное генерирование идеи при решении проблем:

*генерирование

размышление

экспериментирование

14. Соответствует ориентации на оценочное суждение идей при решении проблем:

*оценка

экспериментирование

размышление

15. Умозаключение от общего положения (суждения) к частному случаю, факту, примеру, явлению –

индукция

альтернатива

*дедукция

Шкала оценивания

Зачет	Экзамен (5- балльная шкала)	Критерии оценки
незачтено	2	Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний о технологии разработки и принятии управленческих решений, методах поиска и выбора алгоритмов их реализации, объективных и субъективных факторах, влияющие на принятие управленческих решений. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки в области анализа нормативно правовых документов в процессе принятия управленческих решений, разработки алгоритма решения организационно – управленческих и экономических задач не

		сформированы.
зачтено	3	Наличие минимально допустимого уровня в усвоении понятийного аппарата и знаний о технологии разработки и принятии управленческих решений, методах поиска и выбора алгоритмов их реализации, объективных и субъективных факторах, влияющие на принятие управленческих решений. Практические навыки в области анализа нормативно правовых документов в процессе принятия управленческих решений, разработки алгоритма решения организационно – управленческих и экономических задач сформированы не в полной мере.
	4	Детальное воспроизведение понятийного аппарата и знаний о технологии разработки и принятии управленческих решений, методах поиска и выбора алгоритмов их реализации, объективных и субъективных факторах, влияющие на принятие управленческих решений. Практические навыки в области анализа нормативно правовых документов в процессе принятия управленческих решений, разработки алгоритма решения организационно – управленческих и экономических задач в значительной мере сформированы.
	5	Уверенное владение понятийным аппаратом, знаниями о технологии разработки и принятии управленческих решений, методах поиска и выборе алгоритмов их реализации, объективных и субъективных факторах, влияющие на принятие управленческих решений. Практические навыки в области анализа нормативно правовых документов в процессе принятия управленческих решений, разработки алгоритма решения организационно – управленческих и экономических задач в сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач.

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

Зачет включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий. Ответы на теоретические вопросы могут даваться в устной или письменной форме. Выполнение практических заданий проводится в устной/письменной форме.

Для получения положительной оценки на зачете достаточно изучить рекомендуемую основную литературу, а также нормативно-правовые акты в действующей редакции, а также усвоить умения в ходе контактной работы с преподавателем путем опроса, тестирования и выполнения различных практических заданий.

Студент при подготовке к ответу по билету формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание (письменно либо устно, в зависимости от содержания задания).

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат, основываться на действующем законодательстве, отвечать с пояснениями, полно и аргументированно. При сравнении явлений необходимо представить аргументы, представляющие их сходства и различия. Давать односложные ответы нежелательно. При ответе студент должен полно и аргументированно ответить на вопрос билета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

По заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ итоговая оценка по

дисциплине формируется по результатам выполнения ПКЗ и прохождения электронного тестирования на основании следующей формулы:

$$\Sigma = \text{ПКЗ} \times 0,4 + \text{ТЕСТ} \times 0,6$$

При этом применяется следующая шкала перевода из 100-балльной шкалы в 4-х балльную:

0 – 40 баллов – «неудовлетворительно»;

41 – 64 баллов – «удовлетворительно»;

65 – 79 балла – «хорошо»;

80 и более баллов – «отлично».

Выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течении семестра.

Проверка знаний 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.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института²

Методические указания по подготовке курсовой работы

Представлены на сайте института³

Методические указания по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ размещены на сайте института⁴

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. Катаева, В. И. Методы принятия управленческих решений [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. И. Катаева, М. С. Козырев. – Электрон. дан. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 196 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278872>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.
2. Козлов В.Н. Системный анализ, оптимизация и принятие решений : учеб. пособие / В. Н. Козлов ; С.-Петерб. гос. политехн. ун-т. - Москва : Проспект, 2013. - 173 с.
3. Сидорина, Т. В. Технология принятия управленческого решения : учеб. Пособие, 2014. - 192 с. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.saranet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.
4. Фахрутдинова, А. З. Методы принятия управленческих решений : учеб. пособие / А. З. Фахрутдинова, А. А. Кравец ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2013. - 192 с. – То же [Электронный

² Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

³ Требования к структуре и оформлению контрольной работы для студентов направления /специальности «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

⁴ <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/>

ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2017). - Загл. с экрана.

5. Фирсова, И. А. Методы принятия управленческих решений [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / И. А. Фирсова, М. В. Мельник. - 2-е изд., перераб. и доп. - Электрон. дан. - Москва : Юрайт, 2016. - 416 с. - Доступ из ЭБС издательства «Юрайт». - Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/book/FC6EA2DE-A6F3-480D-8824-7EB3A03D6B9A>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература

1. Гладуэлл, М. Сила мгновенных решений: интуиция как навык [Электронный ресурс] / М. Гладуэлл. — Электрон. дан. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 352 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/41393>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.
2. Ивасенко, А. Г. Разработка управленческих решений : учеб. пособие / А. Г. Ивасенко, Я. И. Никонова, Е. Н. Плотникова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : КноРус, 2010. - 166 с.
3. Мендель, А. В. Модели принятия решений [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. В. Мендель. - Электрон. дан. — Москва : Юнити-Дана, 2015. - 463 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115173>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана. — То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/52510.html>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.
4. Методы и модели принятия решений в сфере управления персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Е. Крипак, Д. Домашова, Д. Тимофеев и др. ; М-во образования и науки РФ, Оренбург. Гос. ун-т ; под ред. Е. М. Крипак. — Электрон. дан. - Оренбург : ОГУ, 2014. - 162 с. — Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259267>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.
5. Осипенко, С. А. Методы принятия управленческих решений [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / С. А. Осипенко. - Электрон. дан. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 67 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276156>, требуется авторизация (дата обращения : 14.08.2016). - Загл. с экрана.
6. Теория и практика разработки принятия и реализации управленческих решений в предпринимательстве [Электронный ресурс] : монография / А. Н. Асаул [и др.]. — Электрон. дан. — Санкт-Петербург : АНО «ИПЭВ», 2014. - 304 с. — Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». — Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=434792>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана. — То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/38597.html>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.
7. Учитель, Ю. Г. Разработка управленческих решений [Электронный ресурс] : учебник / Ю. Г. Учитель, А. И. Терновой, К. И. Терновой. - 2-е изд., перераб. и доп. - Электрон. дан. — Москва : Юнити-Дана, 2015. - 383 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117136>,

требуется авторизация (дата обращения : 14.08.2016). - Загл. с экрана. – То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/52555.html>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.

8. Фахрутдинова, А. З. Разработка управленческого решения : учеб. пособие / А. З. Фахрутдинова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2012. - 210 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sarapnet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Фирсова, И. А. Методы принятия управленческих решений [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / И. А. Фирсова, М. В. Мельник. - 2-е изд., перераб. и доп. - Электрон. дан. - Москва : Юрайт, 2016. - 416 с. - Доступ из ЭБС издательства «Юрайт». - Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/book/FC6EA2DE-A6F3-480D-8824-7EB3A03D6B9A>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

6.4. Нормативные правовые документы.

Не используются

6.5. Интернет-ресурсы

1. Материально-ТРабота с персоналом [Электронный ресурс]: электрон.журн. - [М.], 2003 - 2012. – Режим доступа: <http://www.HR-Journal.ru>, свободный.
2. Управление персоналом [Электронный ресурс] : сайт журн. «Упр. персоналом» / Издат. дом «Упр. персоналом». – М., 2001 – 2012. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>, свободный.
3. Официальный сайт Национального союза кадровиков [Электронный ресурс] / Нац. союз кадровиков. - [М?], 2002 - 2012. - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/>, свободный.
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.

6.6. Иные источники

Иные источники не используются

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

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

Лаборатория личностного и профессионального развития: Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор,

колонки, DVD-проигрыватель, музыкальные центры, видеокамера, видеомагнитофоны, 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

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: Столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная, компьютер с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы. Библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет : 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.

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

Видеостудия для вебинаров: Компьютеры с выходом в Интернет, оснащенные веб-камерами и гарнитурами (наушники + микрофон), столы, стулья.

Кафедры: Компьютеры с выходом в Интернет, в т.ч. оснащенные веб-камерой, гарнитурой (наушники + микрофон), столы, стулья, кресла офисные, принтер, шкафы.

Компьютерный класс для преподавателей: Компьютеры с выходом в Интернет и в локальную сеть, лазерный принтер, сканеры, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная

Программное обеспечение: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.

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

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления персоналом
Протокол «25» августа 2016 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

(Б1.В.ДВ.4.1)

ОП

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль): "Управление персоналом организации"
квалификация выпускника: Бакалавр
формы обучения: очная, заочная

Год набора -2016

Новосибирск, 2016 г.

Автор – составитель:

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

Заведующий кафедрой управления персоналом,

к.психол.н., доцент Доронина Инга Викторовна

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	23
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	
6.1. Основная литература	25
6.2. Дополнительная литература.....	25
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	25
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.....	27

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.4.1 "Организационное поведение" обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-31	Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Очная форма обучения – ПК -31.2 Заочная форма обучения – ПК -31.3 Заочная форма обучения с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий ¹ –ПК-31.2	Владение современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации

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

Таблица 2

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по обеспечению персоналом (В)/ В/02.6. Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала. Деятельность по оценке и аттестации	Очная форма обучения – ПК -31.2 Заочная форма обучения – ПК -31.3 Заочная форма обучения с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий – ПК-31.2	На уровне знаний: типологии личности, с учетом их психологические, ценностные и мотивационные особенности; характеристику и особенности групповой и командной деятельности; современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации
		На уровне умений: применять современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации. находить подход к различным типам личности, учитывая их психологические, ценностные и мотивационные особенности; организовывать и координировать взаимодействия между людьми
		На уровне навыков: демонстрирует способность к сплочению коллектива, построению эффективной индивидуальной и командной работы проводить консультирования по вопросам формирования эффективного трудового коллектива в различных организационных условиях

¹ Далее по тексту – ЭО и ДОТ

персона ла (С)/С/01 .6. Организ ация и проведе ние оценки персона ла		

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах – 3 З.Е.

Количество академических часов:

очная форма обучения

на контактную работу с преподавателем

- 36 часов (18 часа лекций, 18 часа практических (семинарских) занятий);

на самостоятельную работу обучающихся – 72 часов.

заочная форма обучения

на контактную работу с преподавателем

- 12 часов (6 часа лекций, 6 часов практических (семинарских) занятий);

на самостоятельную работу обучающихся – 92 часов.

заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ

на контактную работу с преподавателем

- 12 часов (6 часа лекций, 6 часов практических (семинарских) занятий);

на самостоятельную работу обучающихся – 92 часов.

Место дисциплины

Дисциплина «Организационное поведение» (Б1.В.ДВ.4.1) изучается на втором курсе (4 семестр) очной формы обучения, на четвертом и пятом курсах (8 и 9 семестры) заочной формы обучения); на третьем курсе (6 семестр) заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплины

Б1.В.ОД.4	Теория управления
Б1.В.ОД.11	Организационная культура

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3

№ п/п	Наименование тем, модулей (разделов)	Объем дисциплины, час.	Форма текущего контроля ² , промежуточной аттестации

² Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), письменное задание (ПЗ), деловая игра (ДИ), доклад и дискуссия (Д), вебинар (В), электронный семинар (ЭС) и др.

		Всего	Контактная работа обучающегося с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Теоретические основы организационного поведения	52	10		8		32	
Тема 1.1	Организация как пространство деятельности	16	4		2		10	О - 1.1. ПЗ-1.1.
Тема 1.2.	Модели организационного поведения.	18	2		4		12	О-1.2. Д-1.2., ПЗ-1.2
Тема 1.3.	Индивидуальное и групповое поведение в организации	16	4		2		10	О-1.3. Д-1.3. ПЗ-1.3.
Раздел 2	Управление организационным поведением	54	8		10		34	
Тема 2.1	Управление коммуникативным поведением	14	2		2		10	ПЗ-2.1. ДИ-2.1 Д -2.1.
Тема 2.2.	Управление инновационным поведением в условиях организационных изменений	18	4		4		10	О-2.2 Д-2.2.
Тема 2.3.	Управление отклоняющимся поведением и развитие организационной идентичности	16	2		4		10	О-2.3. Д-2.3. ПЗ-2.3.
	Выполнение контрольной работы по дисциплине	4					4	Контрольная работа
Промежуточная аттестация		4						Зачет
Всего:		108	18		18		72	
		3						З.Е.
		81						ас.ч.

Таблица 4

№ п/п	Наименование тем, модулей (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля, ³ промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающегося с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Теоретические основы организационного поведения	47	3		2		42	

³ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), письменное задание (ПЗ), доклад и дискуссия (Д) и др.

Тема 1.1	Организация как пространство деятельности	13	1				12	О - 1.1. ПЗ-1.1.
Тема 1.2.	Модели организационного поведения.	18	1		1		16	О-1.2. Д-1.2., ПЗ-1.2
Тема 1.3.	Индивидуальное и групповое поведение в организации	16	1		1		14	О-1.3. Д-1.3. ПЗ-1.3.
Раздел 2	Управление организационным поведением	57	3		4		50	
Тема 2.1	Управление коммуникативным поведением	16	1		1		14	О-2.1 Д -2.1. ПЗ-2.1.
Тема 2.2.	Управление инновационным поведением в условиях организационных изменений	19	1		2		16	О-2.2 Д-2.2.
Тема 2.3.	Управление отклоняющимся поведением и развитие организационной идентичности	18	1		1		16	О-2.3. Д-2.3. ПЗ-2.3.
	Выполнение контрольной работы по дисциплине	4					4	Контрольная работа
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	6		6	4	92	ак.ч.
		3						З.Е.
		81						ас.ч.

Таблица 5

№ п/п	Наименование тем, модулей (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля ⁴ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающегося с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л/эо, дот	лр/эо, дот	пз/эо, дот	КСР		
Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ								
Модуль (раздел) 1	Теоретические основы организационного поведения	47	3		2		42	Электронный семинар.
Тема 1.1	Организация как пространство деятельности	13	1				12	
Тема 1.2.	Модели организационного поведения.	18	1		1		16	
Тема 1.3.	Индивидуальное и групповое поведение в организации	16	1		1		14	
Модуль (раздел) 2	Управление организационным поведением	57	3		4		50	

⁴ Формы текущего контроля успеваемости: ЭС – электронный семинар, ПКЗ – письменное контрольное задание

Тема 2.1	Управление коммуникативным поведением	16	1		1		14	
Тема 2.2.	Управление инновационным поведением в условиях организационных изменений	19	1		2		16	
Тема 2.3.	Управление отклоняющимся поведением и развитие организационной идентичности	18	1		1		16	
	Выполнение контрольной работы по дисциплине	4					6	ПКЗ
Промежуточная аттестация		4				4		зачет
Всего:		108	6		6	4	92	
		3						З.Е.
		81						ас.ч.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы организационного поведения

Тема 1.1 Организация как пространство деятельности

Понятие, сущность и основные характеристики организации.. Организация как система.. Типы и виды организационных систем. Организация как динамичная самоорганизующаяся система. Стадии развития организации как системы. Внутренняя и внешняя среда. Ресурсы организации. Организационно-правовые формы организационных систем. Организация как система процессов. Основные, поддерживающие и управленческие процессы в организации. Процессы по фазам жизненного цикла организации.

Структурные характеристики организации. Организационная структура: понятие и функции. Типовые организационные структуры и правила их построения. Механические и органические структуры организации. Сетевые и многомерные организации. Виртуальные и круговые корпорации. Интеллектуальные и самообучающиеся организации. Контекстные (содержательные) характеристики организации. Миссия, цели и стратегии организации как инструменты управления. Персонал как стратегический организационный ресурс. Должностная и квалификационная структура персонала. Руководители и исполнители в организационной системе. Руководитель как главный носитель субъектности организации. Подчиненность и исполнительская дисциплина. Внутриорганизационные отношения. Взаимосвязь структурных и контекстных характеристик и эффективность организации. Системная модель организационной эффективности. Управление организацией как искусство.

Тема 1.2 Модели организационного поведения.

Поведение как форма активности. Природа и индикаторы поведенческой активности. Человек в организационной системе. Понятие и составляющие организационного поведения. Социальная природа организационного поведения. Типологии моделей организационного поведения. Авторитарная модель. Модель опеки. Поддерживающая модель. Коллегиальная модель. Модели организационного поведения по Дж. Ньюстрому, Ю.Б. Красовскому. Организационная иерархия как основа организационного поведения. Социально-психологический климат и его влияние на поведение. Должностные модели поведения. Экономическое поведение. Развитие моделей организационного поведения. Ситуационное применение моделей организационного поведения. Исследование организационного поведения. Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация. Социологические и социально-психологические инструменты анализа.

Тема 1.3. Индивидуальное и групповое поведение в организации.

Соотношение понятий «человек», «индивид», «личность», «индивидуальность». Структура и стадии развития личности: эволюция подходов. Источники индивидуальных различий в характеристиках личности. Индивидуально-психологические аспекты взаимодействия личности и организации. Влияние характеристик личности на организационное поведение индивида. Социально-психологические особенности индивидуального поведения. Восприятие и его интерпретация. Стереотипы и ситуационные факторы восприятия. Основные эффекты и ошибки социального восприятия. Различия в восприятии руководителей и подчиненных. Управление процессом восприятия. Ценности и установки как личностные детерминанты поведения в организации. Способы изменения установок. Мотивация как основа организационного поведения. Мотивация и результативность индивида. Ролевое поведение и ролевое ожидание индивида в организации. Ролевой потенциал работников организации. Ролевые конфликты и управление ожиданиями. Влияние социально-демографических характеристик индивида на организационное поведение.

Группа в организации и их классификация. Формальные и неформальные группы.. Характеристика групп. Размер и состав группы. Формальные и неформальные группы в организации. Групповые нормы и статус как детерминанты поведения в организации (модель В. Сате, модель Т. Питерса-Р. Уотермана, модель Т. Парсона). Групповая динамика и стадии формирования группы (адаптация, идентификация, интеграция и распад). Значение группового поведения в организации. Преимущества и недостатки работы в группе. Факторы, влияющие на результативность групп в организации. Организационное поведение индивида в группе. Влияние группы на поведение сотрудников. Характеристики ролей в группе. Ролевые идентификация, конфликт, ожидания.. Групповая сплоченность как показатель эффективности групповой деятельности. Нормы и групповая эффективность. Сплоченность и конформизм в рабочих группах. Природа конформного поведения. Предотвращение «огруппления» мышления. Способы изменения групповых норм. Поведение личности в условиях группового давления. Межгрупповое взаимодействие в организации. Управление командами. Понятие и виды команд. Модели развития команд в организации. Команды в условиях современных организаций. Псевдокоманды. Самоуправляемые и высокоэффективные команды. Построение эффективной команды.

Раздел 2. Управление организационным поведением

Тема 2.1 Управление коммуникативным поведением

Теоретические основы изучения коммуникаций в организации (А.Файоль, Ч.Бернард). Коммуникации как обмен мнениями, идеями, информацией. Коммуникативные помехи и барьеры. Мифы о коммуникациях и методы их преодоления. Вербальные и невербальные средства коммуникации.

Роль коммуникаций в организационной деятельности. Системы организационных коммуникаций. Природа, основные элементы и этапы коммуникативных процессов. Виды организационных коммуникаций: нисходящие, восходящие, горизонтальные. Коммуникативные каналы и коммуникационные сети. Влияние личностных особенностей человека на эффективность коммуникации. Коммуникативные способности. Правила успешного делового общения. Организационно-культурные особенности коммуникативного поведения. Национальная культура и ее влияние на коммуникативное поведение. Параметры межкультурных коммуникаций и межкультурные различия в системе бизнес-коммуникаций. Влияние национального менталитета и проблемы культурной адаптации. Мультикультурные и кросс-культурные организации. Управление межкультурными коммуникациями.

Тема 2.2 Управление инновационным поведением в условиях организационных изменений

Организационное развитие и его типы. Необходимость изменений для развития организации. Модели развития организации. Управление организационным развитием. Организационные инновации: понятие, типы. Факторы и симптомы организационных изменений. Источники и процессы организационных изменений. Основные принципы управления изменениями. Модель управления организационными изменениями Л. Гейнера. Стадии изменений: размораживание, изменение, повторное замораживание. Современные тенденции организационных изменений. Изменение организационной структуры. Реинжиниринг корпораций. Алмазная модель системы внутрифирменного управления. Сегизация и отказ от вертикальных организационных структур. Реакции на нововведения в организации. Инновационное поведение в организации. Сопротивления изменениям: понятие, причины, формы. Методы преодоления сопротивления изменениям: обучение и коммуникации, поддержка, манипуляция. Ответственность и стимулирование. Участие работников в управлении. Ошибки менеджеров при борьбе с сопротивлением. Критерии успешных изменений. Тактики внедрения изменения..

Тема 2.3 Управление отклоняющимся поведением и развитие организационной идентичности

Нормы и патологии в организационном поведении. Гармония и конфликт интересов организации и личности. Деструктивные виды поведения людей в организации. Конфликтные личности. Организационные и психологические методы преодоления деструктивного поведения. Отклоняющееся поведение в организации. Регуляция поведения индивида в группе. Моббинг как психологический организационный террор. Причины и виды моббинга. Буллинг как разновидность моббинга. Гендерные различия и последствия моббинга. Страх как регулятор поведения индивида. Борьба с моббингом и социальная смелость. Проблема слухов в организации. Управление слухами. Стихийное организационное поведение и коллективная самоорганизация. Управление стихийным массовым поведением. Стресс как разновидность поведения. Сущность и виды стресса (хронический, острый, физиологический, психологический). Факторы и стадии развития стресса. Влияние стресса на эффективность деятельности организации. Управление стрессом.

Моделирование организационного поведения. Административные, экономические и социально-психологические средства управленческого воздействия на организационное поведение. Воспитание и коучинг как средства воздействия. Лояльность, преданность и организационная идентичность. Организационная приверженность и качество трудовой жизни. Удовлетворенность трудом. Культурные детерминанты организационного поведения. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности. Поведенческий маркетинг и репутация организации. Управление репутацией организации. Имиджевые регуляторы организационного поведения.

Самоорганизация и самоуправление в организации как средство реализации особых потребностей человека. Лидерство в организации. Теории лидерства и их характеристика (теория лидерских черт, групповая теория лидерства и теория обмена, ситуационная теория лидерства, теория лидерства «путь-цель», теория харизматического лидерства, теория преобразующего лидерства, теория социального научения). Управленческое поведение. Руководитель как стратегический лидер. Коммуникативное и контролирующее поведение руководителя. Отличие лидерства и руководства. Последователи как критерий эффективности лидерства. Деструктивное лидерство. Развитие лидерства

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.4.1 «Организационное поведение» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 6

Для проведения занятий по очной, заочной формам обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Модуль (раздел) 1	Теоретические основы организационного поведения	
Тема 1.1	Организация как пространство деятельности	Устный ответ на вопросы О-1.1. Письменный опрос на вопросы 2.3. Выполнение письменного задания ПЗ-1.1– Влияние внутриорганизационной и внешней среды на организационное поведение
Тема 1.2.	Модели организационного поведения.	Устный ответ на вопросы О-1.2. Письменный опрос на вопросы 2.3. Подготовка докладов с презентацией Д-1.2 Выполнение письменного задания ПЗ-1.2– анализ моделей поведения на основе видеосюжетов
Тема 1.3.	Индивидуальное и групповое поведение в организации	Письменный ответ на вопросы О-1.3. Подготовка докладов с презентацией Д-1.3 Выполнение ПЗ–1.3 – кейс-задания и опросники.

		Тестирование по разделу 1.
Модуль (раздел) 2	Управление организационным поведением	
Тема 2.1	Управление коммуникативным поведением	Устный ответ на вопросы О-2.1. Выполнение письменного задания ПЗ–2.1.- написание эссе по статье, самоанализ, решение кроссворда
Тема 2.2.	Управление инновационным поведением в условиях организационных изменений	Устный опрос на вопросы 2.2. Письменный опрос на вопросы 2.3. Подготовка докладов с презентацией – Д-2.2
Тема 2.3.	Управление отклоняющимся поведением и развитие организационной идентичности	Устный опрос на вопросы 2.3. Письменный опрос на вопросы 2.3. Подготовка докладов с презентаций Д-2.3 Выполнение письменного задания ПЗ–2.3 – коррекция деструктивного поведения сотрудника, кейс-задание

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 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, информировав обучающихся в день проведения консультации к зачету.

4.2 Материалы текущего контроля успеваемости

Полный перечень материалов текущего контроля находится на кафедре Управления персоналом

Типовые вопросы и задания для опроса

Раздел 1. Теоретические основы организационного поведения

Тема 1.1 Организация как пространство деятельности

1. Понятие организации
2. Перечислите основные характеристики организации..
3. Типы и основные организационно- правовые формы организационных систем.
4. Контекстные (содержательные) характеристики организации.
5. Внутренняя и внешняя среда организации.
6. Основные, поддерживающие и управленческие процессы в организации.
7. Классические и современные виды организационных структур
8. Подчиненность и исполнительская дисциплина.
9. Внутриорганизационные отношения.

Тема 1.2 Модели организационного поведения.

1. Поведение как форма активности.
2. Составляющие организационного поведения.

3. Типологии моделей организационного поведения.
4. Модели организационного поведения по Дж. Ньюстрому, Ю.Б. Красовскому.
5. Должностные модели поведения.
6. Экономическое поведение.
7. Развитие моделей организационного поведения.
8. Ситуационное применение моделей организационного поведения.

Тема 1.3. Индивидуальное и групповое поведение в организации.

1. Соотношение понятий «человек», «индивид», «личность», «индивидуальность».
2. Источники индивидуальных различий в характеристиках личности.
3. Влияние характеристик личности на организационное поведение индивида.
4. Восприятие как социально-психологическая основа индивидуального поведения.
5. Ценности и установки как личностные детерминанты поведения в организации.
6. Ролевое поведение и ролевое ожидание индивида в организации.
7. Формальные и неформальные группы в организации.
8. Групповые нормы и статус как детерминанты поведения в организации (модель В. Сате, модель Т. Питерса-Р. Уотермана, модель Т. Парсона).
9. Сплоченность и конформизм в рабочих группах.
10. Межгрупповое взаимодействие в организации.
11. Поведение в командах.

Раздел 2. Управление организационным поведением

Тема 2.1 Управление коммуникативным поведением

1. Теоретические основы изучения коммуникаций в организации (А.Файоль, Ч.Бернард).
2. Роль коммуникаций в организационной деятельности.
3. Системы и виды организационных коммуникаций.
4. Коммуникативные способности.
5. Природа, основные элементы и этапы коммуникативных процессов.
6. Коммуникативные помехи и барьеры.
7. Вербальные и невербальные средства коммуникации.
8. Организационно-культурные особенности коммуникативного поведения.
9. Мультикультурные и кросс-культурные организации.
10. Управление межкультурными коммуникациями.

Тема 2.2 Управление инновационным поведением в условиях организационных изменений

1. Организационное развитие и необходимость изменений.
2. Организационные инновации: понятие, типы.
3. Основные принципы и модели управления организационными изменениями.
4. Реинжиниринг корпораций.
5. Инновационное поведение в организации.
6. Реакции на нововведения в организации.
7. Критерии успешных изменений.
8. Тактики внедрения изменений.

Тема 2.3 Управление отклоняющимся поведением и развитие организационной идентичности

1. Нормы и патологии в организационном поведении.
2. Деструктивные виды поведения людей в организации.
3. Отклоняющееся поведение в организации и конфликтные личности.
4. Страх как регулятор поведения индивида.
5. Моббинг как психологический организационный террор.

6. Борьба с моббингом и социальная смелость. Проблема слухов в организации.
7. Управление слухами.
8. Управление стихийным массовым поведением.
9. Влияние стресса на эффективность деятельности организации. Управление стрессом.
10. Административные, экономические и социально-психологические средства управленческого воздействия на организационное поведение.
11. Воспитание и коучинг как средства воздействия.
12. Лояльность, преданность и организационная идентичность.

Типовые темы докладов

Раздел 1. Теоретические основы организационного поведения

1. Современные типы организационной структуры и модели поведения.
2. Типология поведения личности в организации.
3. Должностные модели поведения. Руководитель и исполнитель как модели поведения.
4. Личность и группа в организации.
5. Социализации личности в организации
6. Самоопределение личности в организации
7. Групповая сплоченность и конформизм
8. Женский и мужской тип организационного поведения
9. Методы исследования организационного поведения
10. Организационная идентичность и управление репутацией организации
11. Самоорганизация и самоуправление индивида в организации.
12. Самообучающиеся организации и особенности организационного поведения
13. Особенности поведения в кросс-культурной организации
- 14. Экономическое поведение**
15. Команда как инструмент самоорганизации
16. Управленческие команды

Раздел 2. Управление организационным поведением

1. Модели межкультурных различий и их роль в культурной адаптации сотрудников в организации
2. Девиантное поведение личности в организации.
3. Вовлечение сотрудников в управление
4. Адаптация персонала организации в межкультурной среде.
5. Защитные механизмы личности и организационное поведение
6. Организационные изменения и формирование инновационного поведения.
7. Организационная культура и организационное поведение.
8. Как преодолеть застенчивость
9. Управление страхами в организации.
10. Стресс на работе и способы его преодоления.
11. Управление "групповым единомыслием"
12. Развитие организационного лидерства.
13. Моббинг и булинг в организации
14. Поведенческий маркетинг и репутация организации.
15. Управление эмоциональным интеллектом

Типовые практические задания

Тема 1.1.

Задание 1.1.1. Выберите из сферы деятельности и наиболее целесообразную организационную структуру. Постройте карту организации и охарактеризуйте, как структура и сфера деятельности организации влияют на организационное поведение.

Организационная структура	Сферы деятельности					
	IT-технологии	Образование	Производство	Торговля	Дизайн	Транспорт
Линейно-функциональная	1.1.	1.2.	1.3.	1.4.	1.5.	1.6.
Матричная	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6
Сетевая	3.1.	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6
Виртуальная	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	4.5

Задание 1.1.2. Определите и кратко влияние внутренних организационных факторов на организационное поведение. Приведите примеры.

Внутриорганизационные факторы	Характеристика факторов	Примеры влияния

Задание 1.1.3. Охарактеризуйте влияние внешних факторов на организационное поведение

Основные факторы	Характеристика факторов	Примеры влияния
1. Политические		
2. Правовые		
3. Социально-культурные		
4. Организационные		
5. Социально-психологические		

Тема 1.2.

Задание 1.2.1

Выберите одну из типологий моделей организационного поведения. Подберите видеосюжеты, иллюстрирующие выделенные модели поведения. Организуйте обсуждение на семинаре со студентами. Обратите внимание на следующие вопросы:

1. По каким признакам/индикаторам можно отнести данное поведение к тому или иному типу? Почему?
2. Перечислите типы реакций работников на подобное поведение?
3. Охарактеризуйте организацию и оцените целесообразность такого поведения в данной организационной среде?
4. Каким образом можно повысить эффективность коммуникативного поведения?

Тема 1.3.

Задание 1.3.1. Приведите примеры эмоционального и рационального способов поведения на одинаковые ситуации в организации. Предложите меры/способы воздействия для развитие "правильного поведения". Заполните таблицу.

	Способы реагирования		Меры воздействия
	Эмоциональные	Рациональные	
Руководство задерживает выплату премий перед майскими праздниками			
Начальник при составлении графиков отпусков перенес срок вашего отпуска на осень			

Задание 1.3.3. Выполнить тест «Групповые роли» (Источник. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. -Ростов-на-Дону: Феникс, 1997). Ниже представлен фрагмент теста.

Инструкция. В каждом разделе распределите сумму в 10 баллов между утверждениями, которые, по вашему мнению, лучше всего характеризуют ваше поведение. Эти баллы можно либо распределить между несколькими утверждениями, либо в редких случаях все 10 баллов можно отдать какому-то одному утверждению. Занесите баллы в прилагаемую таблицу.

1. Что, по моему мнению, я могу привнести в групповую работу:

- А. Я быстро нахожу новые возможности.
 - Б. Я могу хорошо работать со множеством людей.
 - В. У меня много новых идей.
 - Г. Я помогаю другим людям выдвигать их идеи.
 - Д. Я способен очень эффективно работать и мне нравится интенсивная работа.
 - Е. Я согласен быть непопулярным, если в итоге это приведет к хорошим результатам.
 - Ж. В привычной обстановке я работаю быстро.
- З. У меня нет предубеждений, поэтому я всегда даю возможность альтернативного действия.

2. У меня есть недостатки в групповой работе, возможно, это потому, что:

- А. Я очень напряжен, пока мероприятие не продумано, не проконтролировано, не проведено.
- Б. Я даю слишком большую свободу людям, чью точку зрения я считаю обоснованной.
- В. У меня есть слабость много говорить самому.
- Г. Мой собственный взгляд на вещи мешает мне немедленно разделять энтузиазм коллег.
- Д. Если мне нужно чего-то достичь, я бываю авторитарен.
- Е. Мне трудно поставить себя в позицию руководителя, так как я боюсь разрушить атмосферу сотрудничества в группе.

Ж. Я сильно увлекаюсь собственными идеями и теряю нить происходящего в группе.

З. Мои коллеги считают, что я слишком беспокоюсь о несущественных деталях и переживаю, что ничего не получится.

3. Когда я включен в работу с другими:

А. Я влияю на людей, не подавляя их.

Б. Я очень внимателен, так что ошибок из-за небрежности быть не может.

В. Я готов настаивать на каких-то действиях, чтобы не потерять время и не упустить из виду главную цель.

Г. У меня всегда есть оригинальные идеи.

Д. Я всегда готов поддержать хорошее предложение в общих интересах.

Е. Я очень внимательно отношусь к новым идеям и предложениям.

Ж. Окружающим нравится моя холодная рассудительность.

З. Мне можно доверять проследить, чтобы вся основная работа была выполнена.....

1. Постройте таблицу в соответствии с приведенным ниже «образцом-ключом», вписывая по каждому вопросу рядом с соответствующей буквой то количество баллов, которое вы дали этому варианту ответа в таблице ответов.

2. Найдите сумму баллов по каждому из I — VIII столбцов.

3. Выделите те столбцы-роли, где набраны наибольшие суммы. Эти роли вы чаще выполняете в группе .

4. Прочтите и проанализируйте описания ролей в групповом взаимодействии: I роль — председатель; II роль — формирователь; III роль — генератор идей; IV роль - оценщик идей; V роль — организатор работы; VI роль - организатор группы; VII роль - исследователь ресурсов; VIII роль - завершитель.

«Образец-ключ» для обработки и интерпретации ответов

Вопро	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	Г	Е	В	З	Ж	Б	А	Д
2	Б	Д	Ж	Г	А	Е	В	З
3	А	В	Г	ж	З	Д	Е	Б
4	З	Б	Д	в	Г	А	Ж	Е
5	Е	Г	З	А	Б	В	Д	Ж
6	В	Ж	А	Д	Е	Б	З	Г
7	Ж	А	Е	Б	Д	З	Г	В
Сумма								

Характеристика ролей в команде

I — председатель. Функции: впитывает все возможные мнения и принимает решения; свойства: умеет слушать, хорошо говорит, логичный, решительный; тип: спокойный, стабильный тип личности, нуждается в высокомотивированной группе.

II — формирователь. Функции: лидер, соединяет усилия членов группы в единое целое; свойства: динамичный, решительный, напористый; тип: доминирующий экстраверт, нуждается в компетентной, умелой группе. I и II — два противоположных подхода к общему управлению группой.

III — генератор идей. Функции: источник идей; свойства:

умен, богатое воображение, креативность; тип: нестандартная личность, нуждается в мотивированном окружении, которое будет воспринимать его идеи.

IV — оценщик идей (критик). Функции: анализ и логические выводы, контроль; свойства: аналитичность, интеллектуальность, эрудированность, «якорь группы», возвращает к реальности; тип: рассудительный, волевой тип личности, нуждается в постоянном притоке информации и новых идей.

V — организатор работы. Функции: преобразование идей в конкретные задания и организация их выполнения; свойства: организатор, волевой, решительный; тип: волевой тип личности, нуждается в предложениях и идеях группы.

VI — организатор группы. Функции: способствует согласию группы, улаживает разногласия, знает потребности, проблемы членов группы; свойства: чувствительность, дипломатичность, доброта, коммуникативность; тип: эмпативный (эмпатия — эмоциональная отзывчивость человека на переживания другого) и коммуникативный тип личности, -нуждается в постоянном контакте со всеми членами группы.

VII - исследователь ресурсов. Функции: связующее звено с внешней средой; свойства: общительный, увлекающийся, энергичный, привлекательный; тип: «напористый экстраверт», нуждается в свободе действий.

VIII - завершитель. Функции: побуждает группу все делать вовремя и до конца; свойства: профессиональная педантичность, обязательность, ответственность; тип: педантичный тип личности, нуждается в групповой ответственности, обязательности.

Тема 2.1.

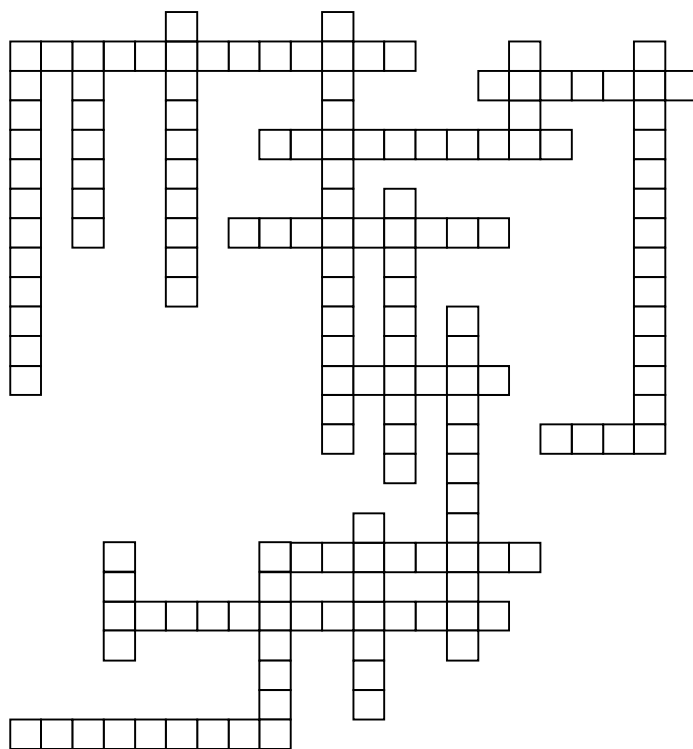
Задание 2.1.1.

Изучите статью «Менеджер Шторма» /"Функциональная неграмотность". Напишите эссе, выразите свое мнение и аргументируйте его.

Задание 2.1.2.

1. Подумайте какое впечатление Вы производите на коллег?
2. Кратко опишите свои сильные стороны и ограничения
3. Разработайте индивидуальную мини-программу управления своим впечатлением.

Задание 2.1.3. Заполните кроссворд



Вопросы к кроссворду

По вертикали.

1. Характеристика эффективной обратной связи.
5. Совокупность передаваемых сведений, неизвестных ранее получателю.
6. Название процесса коммуникации, в котором присутствует обратная связь (прилагательное).
7. «Виноградная ...».
9. Совокупность устойчивых мотивов, взглядов, убеждений, потребностей и устремлений, ориентирующих человека на определенное поведение и деятельность.

11. Коммуникативный барьер, обусловленный личностными характеристиками общающихся (прилагательное).
12. Тип формальной группы, создаваемой для выполнения каких-либо заданий или их комплекса.
13. Вид коммуникаций в организации.
14. Передача информации и понимания с использованием словесных и несловесных символов.
15. Вид связи (прилагательное).
17. Движение руками и головой.

По горизонтали:

2. Коммуникация, обусловленная существующими регламентами.
3. Проксемическая характеристика.
4. Фактор, влияющий на межличностные коммуникации.
8. Вид группы, примером которой могут служить класс, нация, общественная организация (прилагательное).
10. По различным ее характеристикам можно судить о психофизиологическом состоянии общающихся.
13. Превращение сообщения в имеющую смысл форму.
15. Послание, содержащее данные, которые отправитель хочет передать получателю.
16. Коммуникативный барьер из-за различного понимания общающимися значения символов (прилагательное).
18. Группа, в которую людей объединяют по определенному признаку для проведения конкретного исследования (прилагательное).

Задание 2.1.4

Выполните тест на определение лидерской ориентации⁵.

Тест позволяет оценить ориентацию в лидерском поведении на задачу или на людей. В опросном листе приведены 35 аспектов лидерского поведения. Поставьте себя на место лидера группы и выскажите свое мнение, используя шкалу: В – всегда; Ч – часто; И – иногда; Р – редко; Н – никогда.

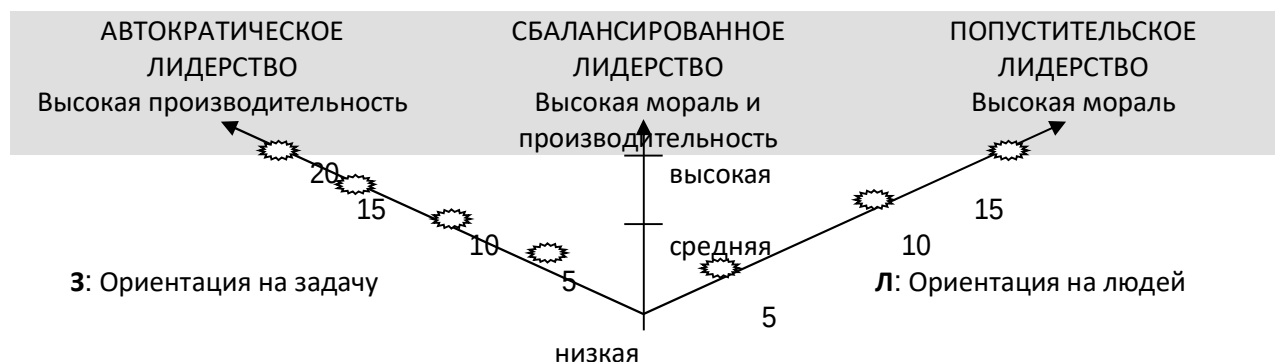
Аспекты лидерского поведения	Шкала оценок				
1. Я бы, скорее всего, предпочел говорить от имени группы	В	Ч	И	Р	Н
2. Я бы поощрял сверхурочную работу	В	Ч	И	Р	Н
3. Я бы дал работникам полную свободу действий	В	Ч	И	Р	Н
4. Я бы поощрял единообразие в процедурах	В	Ч	И	Р	Н
5. Я бы позволял работникам решать проблемы по-своему	В	Ч	И	Р	Н
6. Я бы старался опередить конкурирующую группу	В	Ч	И	Р	Н
7. Я бы выступал как представитель группы	В	Ч	И	Р	Н
8. Я бы подталкивал работников к тому, чтобы они прилагали больше усилий	В	Ч	И	Р	Н
9. Я бы испробовал в группе свои идеи	В	Ч	И	Р	Н
10. Я бы позволил своим людям делать работу так, как они считают нужным	В	Ч	И	Р	Н
11. Я бы многое сделал, чтобы продвинуться	В	Ч	И	Р	Н
12. Я бы смог терпеть отсрочки и неопределенность	В	Ч	И	Р	Н
13. Я бы поддержал группу в присутствии посторонних	В	Ч	И	Р	Н
14. Я бы постарался поддерживать высокий темп работы	В	Ч	И	Р	Н
15. Я бы «ослабил гайки» в отношении работы: пусть сами сотрудники	В	Ч	И	Р	Н

⁵ <http://trainingnn.ru/info/test-orientatsiia-na-liderstvo>

думают об этом					
16. Если бы в группе возникали конфликты, я бы их урегулировал	В	Ч	И	Р	Н
17. Я бы увяз в деталях	В	Ч	И	Р	Н
18. Я бы представлял группу на заседаниях, проходящих за ее пределами	В	Ч	И	Р	Н
19. Я бы неохотно давал работникам какую либо свободу действий	В	Ч	И	Р	Н
20. Я бы решал, что и как должно быть сделано	В	Ч	И	Р	Н
21. Я бы настаивал на увеличение объемов производства	В	Ч	И	Р	Н
22. Я бы мог передать некоторым людям свои полномочия	В	Ч	И	Р	Н
23. Как правило, все происходит именно так, как я и предсказывал	В	Ч	И	Р	Н
24. Я бы позволил группе проявлять инициативу по многим вопросам	В	Ч	И	Р	Н
25. Я бы давал конкретные задания каждому члену группы	В	Ч	И	Р	Н
26. Я бы хотел провести изменения	В	Ч	И	Р	Н
27. Я бы просил членов группы работать больше	В	Ч	И	Р	Н
28. Я бы доверял суждениям членов группы	В	Ч	И	Р	Н
29. Для того, чтобы работа была сделана, я бы составил ее график	В	Ч	И	Р	Н
30. Я бы отказался объяснять свои действия	В	Ч	И	Р	Н
31. Я бы убедил других, что мои идеи им выгодны	В	Ч	И	Р	Н
32. Я бы позволил группе установить свой собственный темп работы	В	Ч	И	Р	Н
33. Я бы стремился к тому, чтобы группа побила свои прежние рекорды	В	Ч	И	Р	Н
34. Я бы действовал, не советуясь с группой	В	Ч	И	Р	Н
35. Я бы потребовал, чтобы члены группы следовали установленным правилам и порядку	В	Ч	И	Р	Н

Подсчет баллов:

1. Обведите номера вопросов 8, 12, 17, 30, 34, 35
2. Поставьте 1 балл рядом с обведенным номером, если ваш ответ на него «Р» или «Н»
3. Поставьте 1 балл напротив остальным номерам, там, где вы ответили «В» или «Ч»
4. Обведите проставленные единицы, если они есть у номеров вопросов 3, 5, 8, 10, 15, 18, 19, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 35
5. Количество обведенных единиц соответствует вашему баллу по шкале ориентации на людей **Л** = __
6. Количество не обведенных единиц соответствует вашему баллу по шкале ориентации на задачу **З** = __
7. Перенесите полученные значения на соответствующие шкалы.



Точки полученные на шкалах «З» и «Л» соедините прямой линией. Точка пересечения на средней шкале даст вашу оценку сбалансированности лидерства

Тема 2.3

Задание 2.3.1. Выберите одно из представленных в таблице проявления поведения, опишите его причины и по каким индикаторам его можно установить. Определите способы его преодоления, включая саморазвитие

Проявление	Причины	Индикаторы	Способы преодоления
1. Страх			
2. Застенчивость			
3. Моббинг			
4. Стресс			

Задание 2.3.2. Выберите один из типичных видов деструктивного поведения в организации.

1. Определите, какие типичные ошибки совершают при общении с такими сотрудниками.
2. Предложите способы и приемы воздействия, которые позволят повысить качество коммуникаций.
3. Придумайте и разыграйте два сюжета: первый - как неправильно вести себя с таким деструктивным партнером; второй – как правильно.
4. Обсудите со студентами типичные ошибки и рекомендуемые способы воздействия.

Типовые тестовые задания

1. Выберите два правильных ответа

Большинство из нас учится понимать людей:

- а) выслушивая мнения других;
- б) изучая психологию;
- в) путем проб и ошибок;
- г) в ходе технического образования.

2. Выберите один правильный ответ

К основным школам психологии не относится:

- а) теория психоанализа;
- б) теория роста;
- в) теория адаптации;
- г) теория научения.

3. Согласно Фрейду, каждое психическое событие имеет определенную причину. Эту гипотезу подтверждают:

- а) оговорки;
- б) психический детерминизм;
- в) сновидения.

4. Выберите один верный ответ

Согласно Фрейду, сознательные/бессознательные процессы играют более важную роль в определении мышления и поведения, чем сознательные/бессознательные.

6. Выберите несколько правильных ответа

К защитным механизмам относится:

- а) рационализация;
- б) перенесение;
- в) замещение;
- г) вытеснение;
- д) условный рефлекс;
- е) самосознание.

7. Выберите два правильных ответа

На восприятие могут повлиять:

- а) ошибочные заключения;
- б) стереотипы;
- в) эмоциональное состояние;
- г) манипуляции с информацией.

8. Выберите один верный ответ

Люди ведут себя так, чтобы оправдать ожидания окружающих.

- а) верно;
- б) неверно.

9. Одностороннее/двустороннее общение намного эффективнее для верной интерпретации фактов.

10. Выберите два правильных ответа

Роли:

- а) позволяют человеку узнать, чего следует ждать;
- б) заставляют разных людей одинаково вести себя в одной и той же роли;
- в) предписывают взявшему на себя определенную роль человеку, как себя вести;
- г) могут разрушить взаимоотношения.

11. Выберите несколько правильных ответа

Можно повлиять на поведение окружающих:

- а) с помощью властных механизмов;
- б) сотрудничая с ними;
- в) изменяя внешнюю среду;
- г) манипулируя ими.

29. Выберите несколько правильных ответов

Главное условие для формирования группы:

- а) люди, стремящиеся расширить круг своих интересов;
- б) задача и условия ее выполнения;
- в) люди с различными целями и потребностями;
- г) общее дело.

12. Выберите один верный ответ

Если в группе возникло волнение, это, скорее всего, значит, что кто-то из ее членов:

- а) установил новое правило;
- б) нарушил норму;
- в) своим поведением не оправдал ожидания окружающих;
- г) ушел из этой группы в другую.

13. Выберите один верный ответ

Чтобы разрешить групповой конфликт, менеджер должен:

- а) уволить провинившегося;
- б) созвать общее собрание, чтобы наказать виновника;
- в) попытаться изменить нормы;
- г) занять сторону нарушителя;
- д) попытаться выяснить причину происшедшего.
- б) неверно.

Электронный семинар

Типовые вопросы электронного семинара к разделу 1

1. Приведите примеры определения понятия "организационное поведение" из трех разных источников (укажите какие) и проанализируйте их.

Типовые вопросы электронного семинара к разделу 2

2. Охарактеризуйте модели организационного поведения персонала в организации. Какие модели поведения преобладают у сотрудников организации, где вы работаете. Обоснуйте, приведите примеры.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Таблица 7

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции

ПК-31	Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Очная форма обучения – ПК -31.2 Заочная форма обучения – ПК -31.3 Заочная форма обучения с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий ⁶ –ПК-31.2	Владение современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации

Таблица 8

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-31.2 Владение современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации	Демонстрирует знание современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации. Способен реализовывать данные технологии	Продemonстрировано знание современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации. Продemonстрирована способность реализовывать данные технологии

4.3.2 Типовые оценочные средства

Типовые вопросы и задания к зачету

1. Эволюция взглядов на организационное поведение.
2. Должностная модель поведения. Модели поведения руководителя и исполнителя.
3. Индикаторы поведенческой активности.
4. Ресурсы организационного поведения.
5. Должностное самоопределение руководителя.
6. Инновационное поведение в организации.
7. Личность и организация. Личность как микрокосм организационного поведения.
8. Установки и мотивация трудового поведения.
9. Удовлетворенность трудом и организационное поведение.
10. Типология трудового поведения.
11. Конфликтная личность: понятие, причины, средства воздействия.
12. Эффективность организации и эффективность организационного поведения: общее и отличительное.
13. Стресс как основа поведенческих проблем.
14. Этика и организационное поведение.
15. Индивидуальные и групповые нормы как основа организационного поведения.
16. От группы к команде: проблема эффективности.
17. Организационное лидерство.
18. Организационное поведение в контексте поддержания и развития организационной культуры.
19. Международные аспекты организационного поведения.
20. Национальная культура и организационное поведение.
21. Коммуникативное поведение в межкультурной организации.

⁶ Далее по тексту – ЭО и ДОТ

22. Личность руководителя как средство воздействия на организованное поведение.
23. Организационное поведение в условиях инноваций.
24. Управление отклоняющимся поведением
25. Мотивы поведения и деятельности.
26. Восприятия, установки, ценности как детерминанты организационного поведения
27. Внутригрупповые и межгрупповые конфликты и способы их разрешения.
28. Управление поведением формальных и неформальных групп.
29. Стилиевые характеристики поведения руководителя.
30. Формальные коммуникации в организации.
31. Организационно-культурные регуляторы поведения.
32. Соппротивление изменениям в организации и меры его преодоления.
33. Организационное поведение участников деловых переговоров.
34. Методы исследования и управления поведением в организации.
35. Поведенческий маркетинг в организации.
36. Коммуникативное пространство организации.
37. Персональное поведение в организации.
38. Формирование группового поведения в организации.

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

1. Выберите несколько правильных ответа

Существует положительная связь между производительностью и:

*системой информационных взаимодействий

преданностью членов группе

*наделением группы высокой ответственностью

*хорошими взаимоотношениями членов группы

2. Выберите один верный ответ

Чтобы стать неформальным лидером группы, человек должен уметь помочь ей достичь своих целей.

* верно

неверно.

3/ Выберите один верный ответ

Группа неожиданно в определенный момент останавливается в своем развитии.

верно

*неверно

4. Выберите один правильный ответ

К основным школам психологии не относится:

теория психоанализа;

*теория роста;

теория адаптации;

теория научения.

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

Задание 2.1. Приведите примеры эмоционального и рационального способов поведения на одинаковые ситуации в организации. Предложите меры/способы воздействия для развитие "правильного поведения". Заполните таблицу.

	Способы реагирования		Меры воздействия
	Эмоциональные	Рациональные	
Руководство задерживает выплату премий пере майскими праздниками			
Начальник при составлении графиков отпусков перенес срок вашего отпуска на осень			

Задание 2.2.

Проанализируйте основные причины необходимых нововведений в вашей организации. Охарактеризуйте факторы сопротивления нововведениям в вашей организации. Предложите меры, направленные на "мягкое" внедрение нововведений и формирования инновационного поведения сотрудников.

Задание 2.3. Выберите один из типичных видов деструктивного поведения в организации. Определите, какие типичные ошибки совершают при общении с такими сотрудниками. Предложите способы и приемы воздействия, которые позволят повысить качество коммуникаций.

Шкала оценивания к зачету

Таблица 9

Экзамен (5-балльная шкала)	Критерии оценки
2 Незачтено (0-50)	Этап компетенции ПК–31 не сформирован. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Не понимает и не умеет применять современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации. Не готов проводить консультирование по вопросам формирования эффективного трудового коллектива в различных организационных условиях.
Зачтено (51-100)	Этап компетенции ПК-31 сформирован на достаточном уровне. Детальное воспроизведение учебного материала относительно исследований организационного поведения. Демонстрирует навыки самостоятельного анализа моделей организационного поведения и применения современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации сформированы на минимальном уровне. Может консультировать по вопросам формирования эффективного трудового коллектива в различных организационных условиях.

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

Зачет включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практического задания.

Ответы на теоретические вопросы могут даваться в устной форме или в форме электронного тестирования. Выполнение практических заданий проводится в письменной форме.

Студент при подготовке к ответу формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание (письменно либо устно, в зависимости от содержания задания).

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат, отвечать с пояснениями, полно и аргументировано. Давать односложные ответы нежелательно.

При демонстрации выполненного задания студент должен аргументировать свое решение (формулировку текста и т.д.), демонстрируя знания, умения либо навыки в полной мере.

Ответ на каждый вопрос (задание) оценивается в соответствии со шкалой оценивания. Если среднеарифметическая оценка находится между целыми числами, то итоговая оценка округляется в пользу студента.

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».

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При изучении дисциплины «Организационное поведение» 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.

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.

Методические рекомендации для студентов заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ изложены в «Методических рекомендациях по освоению дисциплины «Корпоративное право» студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ», которые размещены на сайте Сибирского института управления – филиала РАНХиГС <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/>

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля

представлены на сайте института⁷

Методические указания по подготовке контрольной работы

Представлены на сайте института⁸

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

6.1. Основная литература

1. Балашов, А. П. Теория организации и организационное поведение : учеб. пособие для студентов вузов / А. П. Балашов. - Москва : Вуз. учеб. ; Инфра-М, 2014. - 298 с.
2. Литвинюк, А. А. Организационное поведение : учеб. для бакалавров, для студентов вузов / А. А. Литвинюк ; Рос. гос. торгово-экон. ун-т. - Москва : Юрайт, 2012. - 505 с.
3. Семенов, А. К. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – Электрон. дан. - Москва : Изд.-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. - 272 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=421710>, требуется авторизация (дата обращения : 25.03.2016). – Загл. с экрана.
4. Сидорина, Т. В. Организационное поведение : учеб. пособие для студентов всех форм обучения по направлению 38.03.03 - Упр. персоналом / Т. В. Сидорина ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - 2-е изд., перераб. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2015. - 209 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 24.01.2016). - Загл. с экрана
5. Теория организации и организационное поведение : учеб. для магистров и для студентов вузов / В. Г. Антонов [и др.] ; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко ; Гос. ун-т упр. - Москва : Юрайт, 2014. - 471 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Басенко, В. П. Организационное поведение. Современные аспекты трудовых отношений [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2014. — 381 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/35290>, требуется авторизация (дата обращения : 01.01.2016). — Загл. с экрана.

⁷ Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

⁸ Требования к структуре и оформлению контрольной работы для студентов направления /специальности «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

2. Васильев, Г. А. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. А. Васильев, Е. М. Деева. – Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2012. - 256 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119016>, требуется авторизация (дата обращения : 01.01.2016). – Загл. с экрана.
3. Джоунс, Г. Р. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. Р. Джоунс, Д. М. Джордж ; пер. Е. А. Климов. – Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431>, требуется авторизация (дата обращения : 01.01.2016). – Загл. с экрана.
4. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник / Ю. Д. Красовский. - 3-е изд., перераб. и доп. – Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 487 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117096>, требуется авторизация (дата обращения : 01.01.2016). – Загл. с экрана.
5. Петросян, Д. С. Организационное поведение. Новые направления теории : учеб. пособие / Д. С. Петросян, Н. Л. Фаткина ; под ред. Б. А. Райзберга. - Москва : Инфра-М, 2011. - 271 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

6. Сидорина, Т. В. Организационное поведение : практикум для дистанц. обучения и самостоят. работы по специальностям : 080504.65 - Гос. и муницип. упр., 080505.65 - Упр. персоналом / Т. В. Сидорина ; Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2009. - 138 с.

6.4. Нормативные правовые документы.

1. Конституция РФ. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года (в ред. от 30.12.2008) // Рос. газ. – 2009. – 21 янв.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации
3. Федеральный закон Российской Федерации «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений » №92-ФЗ от 1 мая 1999 г.

6.5. Интернет-ресурсы

1. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс] – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 23.10.2013). – Загл. с экрана.
2. Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология, Менеджмент [Электронный ресурс] – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://ecsocman.ru/>, свободный). – Загл. с экрана.
3. Международная организация труда [Электронный ресурс] : [офиц. сайт] / Международная организация труда Режим доступа <http://www.ilo.org/moscow/lang--ru/index.htm> свободный. – Загл. с экрана.

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 10.

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, видеоманитофон, 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	10 компьютеров 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	Два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

Видеостудия для вебинаров	Два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).
Кабинеты кафедры Управления персоналом	В каждом кабинете кафедры одно рабочее место, оснащенное компьютером, веб-камерой, гарнитурой.
Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья)	Экран, 12 компьютеров 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

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС

Факультет государственного и муниципального управления

Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления персоналом
Протокол от «25»августа 2016г.
№1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМАНДЫ

(Б1.В.ДВ.4.2)

ФПК

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

квалификация выпускника: Бакалавр

формы обучения: очная, заочная

Год набора – 2016

Новосибирск, 2016 г.

Автор – составитель:

кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом

И.Ю. Парфенова

Заведующий кафедрой управления персоналом к психол.н. И.В. Доронина

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	7
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	10
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	23
6.1. Основная литература.	23
6.2. Дополнительная литература.	24
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	29
6.4. Нормативные правовые документы.....	Ошибка! Закладка не определена.
6.5. Интернет-ресурсы.	25
6.6. Иные источники.....	29
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 «Формирование профессиональной команды» Б1.В.ДВ.4.2 обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-7	Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Очная форма обучения – ОПК-7.3.	Способность к работе в команде, на общий результат, организации и координации взаимодействия между людьми
		Заочная форма обучения - ОПК-7.4.	Способность к работе в команде, на общий результат, организации и координации взаимодействия между людьми
		Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ - ОПК-7.4.	Способность к работе в команде, на общий результат, организации и координации взаимодействия между людьми
ПК-5	Знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Очная форма обучения – ПК-5.1.	Способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
		Заочная форма обучения - ПК-5.3	Способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
		Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ - ПК-5.2	Способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
ПК-31	Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-	Очная форма обучения – ПК-31.1	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

	психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Заочная форма обучения - ПК-31.3	Способность понимать внутрикормандные 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
		Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ - ПК-31.2	Способность понимать внутрикормандные 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

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

Обобщенная трудовая функция	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по развитию персонала	Очная форма обучения – ОПК-7.3.	на уровне знаний: – понятие и характеристика командной деятельности;
	Заочная форма обучения - ОПК-7.4	– характеристика командных ролей; – методы организации и координации взаимодействия между людьми;
	Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ - ОПК-7.4	на уровне умений: – работа в команде на общий результат; – организации и координации взаимодействия между людьми
	Очная форма обучения – ПК-5.1.	на уровне навыков: – работа в команде на общий результат и организация данной работы
	Очная форма обучения – ПК-5.1.	на уровне знаний: – основы групповой работы; – процессы групповой динамики; – принципы формирования команды
	Заочная форма обучения - ПК-5.3	на уровне умений: – организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

	обучения с применением ЭО и ДОТ - ПК-5.2	на уровне навыков: – организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
	Очная форма обучения – ПК-31.2.	на уровне знаний: – сущность внутрикомандных процессов; – методы сплочения коллектива и построения командной работы
	Заочная форма обучения - ПК-31.3	на уровне умений: – сплочение коллектива, построение командной работы
	Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ - ПК-31.2	на уровне навыков: – сплочение коллектива, построение командной работы

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е.

На контактную работу с преподавателем выделено 36 академических часов (18 академических часов лекции, 18 академических часов практические занятия) и 72 академических часов на самостоятельную работу обучающихся (очная форма обучения).

На контактную работу с преподавателем выделено 12 академических часов (6 академических часов лекции, 6 академических часов практические занятия) и 92 академических часа на самостоятельную работу обучающихся (заочная форма обучения).

Место дисциплины

«Формирование профессиональной команды» (Б1.В.ДВ.4.2) изучается

- студентами очной формы обучения на втором курсе обучения (4 семестр);
- студентами заочной формы обучения на четвертом и пятом курсах обучения (8 и 9 семестры);
- студентами заочной формы обучения (ЭО ДОТ) на третьем курсе обучения (6 семестры).

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин:

На очной форме

Б1.В.ОД.4	«Теория управления»
Б1.Б.8	«Социология и психология управления»

На заочной форме

Б1.В.ОД.4	«Теория управления»
Б1.Б.8	«Социология и психология управления»
Б1.В.ОД.11	«Организационная культура»
Б1.В.ДВ.3.1	«Основы медиации»
Б1.В.ОД.6	«Основы организации труда»

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л	лр	пз	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Профессиональная команда: понятие, сущность, структура, виды	50	8		8		34	
Тема 1	Теоретические основы формирования профессиональной команды	20	2		2		16	Устный опрос
Тема 2	Внутрикомандные процессы и отношения	20	4		4		12	Практические задания Доклады
Тема 3	Эффективность командной деятельности	10	2		2		6	Практические задания Доклады
Раздел 2	Управление и технология формирования профессиональной команды	58	10		10		38	
Тема 1	Управленческая команда как форма профессиональной команды	30	4		4		22	Практические задания Устный опрос
Тема 2	Технология формирования профессиональной команды	28	6		6		16	Практические задания Устный опрос
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего		108	18		18		72	ак.ч.
		3	0,5		0,5		2	з.е.
		81	13,5		13,5		54	ас.ч.

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

№ п/п	Наименование тем (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		
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Профессиональная команда: понятие, сущность, структура, виды	50	2		2		46	
Тема 1	Теоретические основы формирования профессиональной команды	20					20	Устный опрос Практические задания Доклады
Тема 2	Внутрикомандные процессы и отношения	20	2		2		16	
Тема 3	Эффективность командной деятельности	10					10	
Раздел 2	Управление и технология формирования профессиональной команды	50	4		4		42	
Тема 1	Управленческая команда как форма профессиональной команды	30	2		2		26	Практические задания Устный опрос
Тема 2	Технология формирования профессиональной команды	20	2		2		16	
Контрольная работа		8					8	
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего		108	6		6	4	92	ак.ч.
		3	0,2		0,2	0,1	2,6	з.е.
		81	4.5		4.5	3	72	ас.ч.

² Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины, час.						Форма текущего
№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины, час.						Форма текущего
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ДОТ, ЭО	лр	пз/ДОТ, ЭО	КСР		
<i>Заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ</i>								
Раздел 1	Профессиональная команда: понятие, сущность, структура, виды	50	2		2		46	
Тема 1	Теоретические основы формирования профессиональной команды	20					20	Электронный семинар 1 Тест 1 «самопроверка»
Тема 2	Внутрикомандные процессы и отношения	20	2		2		16	
Тема 3	Эффективность командной деятельности	10					10	
Раздел 2	Управление и технология формирования профессиональной команды	58	4		4		50	
Тема 1	Управленческая команда как форма профессиональной команды	30	2		2		26	Электронный семинар 2 Тест 2 «самопроверка»
Тема 2	Технология формирования профессиональной команды	28	2		2		24	
Промежуточная аттестация						4		Зачет
Всего		108	6		6	4	92	ак.ч.
		3	0,2		0,2	0,1	2,6	з.е.
		81	4,5		4,5	3	72	ас.ч.

3 Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

4 Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Профессиональная команда; понятие, сущность, структура, виды

Тема 1. Теоретические основы формирования профессиональной команды

Цели и задачи курса «Технологии командообразования». Формы и методы обучения. Требования к курсу. Ознакомление с тематическим планом дисциплины. Обзор литературы. Виды самостоятельной работы студентов.

Актуальность командообразования. Группа. Виды групп. Представление о команде. Становление понятия «команда». Цели и задачи команды. Преимущества и недостатки работы в команде. Признаки командной работы. Синергетический эффект.

Типы и виды команд. Функциональные и творческие команды. Профессиональные команды. Кросс-функциональные и интактные команды.

Рабочая группа; псевдокоманда; потенциальная команда; реальная команда; высокоэффективная команда

Тема 2. Внутриккомандные процессы и отношения

Командные роли по М. Белбину. Командные роли по Т. Ю. Базарову и Б. Л. Еремину. Взаимоотношения с представителями основных командных ролей. Лидерство и руководство в профессиональной команде. Качества лидеров. Сплоченность и психологическая совместимость членов команды. Групповая сплоченность. Опасности командной работы.

Тема 3. Эффективность командной деятельности

Эволюция групповой и командной эффективности. Комплексный подход к командной эффективности. Уровни командной эффективности.

Раздел 2. Управление и технология формирования профессиональной команды

Тема 4. Управленческая команда как форма профессиональной команды

Основные характеристики управленческой команды. Организационное консультирование управленческой команды. Модель иерархии факторов построения управленческой команды.

Тема 5. Технология формирования профессиональной команды

Основные этапы и направления строительства команд. Отбор в команду. Обучения в процессе командообразования. Размораживание. Движение. Замораживание. Стадии формирования команды.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Формирование профессиональной команды» (Б1.В.ДВ.4.2) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

по очной форме обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Профессиональная команда: понятие, сущность, структура, виды	
Тема 1.1	Теоретические основы формирования профессиональной команды	Устные ответы на вопросы

Тема 1.2	Внутрикомандные процессы и отношения	Работа в группе по выполнению практического задания Представление доклада в устном виде
Тема 1.3	Эффективность командной деятельности	Представление доклада в устном виде
Раздел 2	Управление и технология формирования профессиональной команды	
Тема 2.1.	Управленческая команда как форма профессиональной команды	Устные ответы на вопросы
Тема 2.2.	Технология формирования профессиональной команды	Работа в группе по выполнению практического задания Устные ответы на вопросы

по заочной форме обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Профессиональная команда: понятие, сущность, структура, виды	
Тема 1.1	Теоретические основы формирования профессиональной команды	Устные ответы на вопросы Работа в группе по выполнению практического задания Представление доклада в устном виде
Тема 1.2	Внутрикомандные процессы и отношения	
Тема 1.3	Эффективность командной деятельности	
Раздел 2	Управление и технология формирования профессиональной команды	
Тема 2.1.	Управленческая команда как форма профессиональной команды	Работа в группе/индивидуально по выполнению практического задания Устные ответы на вопросы
Тема 2.2.	Технология формирования профессиональной команды	

по заочной форме обучения с частичным применением ЭО, ДОТ

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Профессиональная команда: понятие, сущность, структура, виды	
Тема 1.1	Теоретические основы формирования профессиональной команды	- электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения; - письменный ответ на задания электронного семинара; - письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара
Тема 1.2	Внутрикомандные процессы и отношения	
Тема 1.3	Эффективность командной деятельности	
Раздел 2	Управление и технология формирования профессиональной команды	

Тема 2.1.	Управленческая команда как форма профессиональной команды	- электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения;
Тема 2.2.	Технология формирования профессиональной команды	- письменный ответ на задания электронного семинара; - письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств):

Устное собеседование по вопросам билета зачета и устного или письменного выполнения заданий для очной и заочной форм обучения; для заочной формы обучения с частичным применением ЭО, ДОТ – письменная работа, электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся⁵

Типовые вопросы для проведения устного опроса:

Тема 1.1 Теоретические основы формирования профессиональной команды

- виды групп вы знаете?
- Что такое команда и чем она отличается от рабочей группы?
- Каковы основные цели и задачи команды?
- Перечислите преимущества и недостатки работы в команде.
- Назовите признаки командной работы.
- Что такое синергетический эффект?
- Перечислите и охарактеризуйте основные типы и виды команд.
- Охарактеризуйте функциональные и творческие команды.
- Охарактеризуйте профессиональные команды.
- Охарактеризуйте кросс-функциональные и интактные команды.

Тема 2.1 Управленческая команда как форма профессиональной команды

- Дайте основные характеристики управленческой команды.
- В чем сущность организационного консультирования управленческой команды? –
- Опишите модель иерархии факторов построения управленческой команды.

Тема 2.2 Технология формирования профессиональной команды

- Назовите основные этапы и направления строительства команд.
- Перечислите основные принципы отбора в команду.
- Назовите стадии формирования команды.
- Охарактеризуйте каждую из стадий.

Типовые темы докладов на семинарских занятиях

Тема 1.2. Внутрикормандные процессы и отношения Управленческая подготовка руководителя

- Командные роли по Т. Ю. Базарову и Б. Л. Еремину.
- Взаимоотношения с представителями основных командных ролей.
- Опасности командной работы.

Тема 1.3. Эффективность командной деятельности

- Уровни командной эффективности.
- Примеры эффективных команд.

⁵ Полный набор материалов находится на кафедре управления персоналом в УМКД

– Примеры неэффективных команд.

Типовой вариант практического задания
(Тема 1.2. Внутрикормандные процессы и отношения, Тема 2.2. Технология формирования профессиональной команды)

Опишите собственный опыт работы в команде. Определите ее тип. Опишите кто какие роли выполнял в процессе командной деятельности. Оцените эффективность функционирования данной команды по полученному результату. Определите уровень развития вашей команды.

Типовые задания и вопросы электронного семинара

(1 Раздел)

1. Проанализируйте несколько определений понятия «команда» и сформулируйте свое.
2. Какие стратегические ситуации возникают на этапе успешного развития команды? Приведите примеры из практики
3. Разработайте сценарий практического тренинга по формированию профессиональной команды.

(2 Раздел)

1. Какой подход к формированию управленческой команды в вашей организации является наиболее целесообразным? Почему?
2. Можно ли считать управленческую команду единым стратегическим субъектом? Поясните почему.
3. Приведите примеры эффективных команд. Обоснуйте свои примеры.

Типовые тестовые задания в режиме «самопроверка»

(Раздел 1)

Бригады как прообраз команд были распространены

только в России

в России и за рубежом*

Вставьте пропущенное слово. Команда – «пирамида лидерства», которую венчает руководитель команды – ее _____ лидер.

стратегический,

Вставьте пропущенное слово. Командная деятельность должна быть _____ организационной структуре.

конгруэнтна,

Исключите неверное. На практике чаще всего членами управленческой команды, ближайшего окружения первого руководителя органа государственной власти становятся бывшие активисты избирательного штаба. Как правило, это происходит в результате действия принципа

"возврата" долгов

профессионализма*

личной преданности

В организационно-кадровых структурах, контрольно-ревизионных отделах органов государственной власти создание команд _____

нецелесообразно*

целесообразно

Исторически возникает там, где общество начинает осознавать потребность в регулировании отношений между людьми, частными и общественными интересами
власть

государственная власть*

управление

М.Белбин выделяет _____ командных ролей

7

9*

5

11

(Раздел 2)

Формирование самоуправляемых команд требует проведения в организации преобразований

культурных*

организационных*

социальных

экономических

политических

У членов команд необходимо развивать такие навыки как

умение выявлять проблемы*

лидерства

межличностного общения*

командной работы*

технические

Автор "Теории X и Теории Y":

Д.МакГрегор*

Р.Лайкерт

К.Левин

Эффективные команды невозможны в рамках управленческого стиля, соответствующего теории _____ .

х

икс

Причины неэффективности команд по Д.МакГрегору:

не знаем слагающих эффективности*

пытаемся подавить конфликт*

используем управленческий стиль, соответствующий теории Y

слишком мало ожидаем от команд*

Типовые темы контрольных работ

1. Сущность категорий «команда» и «командообразование»	12. Портфель управленческих инструментов формирования команды
2. Теоретические подходы к проблеме командообразования	13. Оценка и отбор лидеров в команде
3. Барьеры на пути командообразования	14. Создание климата в команде
4. Управление командой	15. Коучинг как инструмент командообразования
5. Типы команд	16. Проблемное поле командообразования
6. Стили поведения лидера в команде	17. Моя точка зрения на командообразование
7. Роль лидера в командообразовании	18. Разработка сценария тренинга

8. Роль лидера в формировании командного духа
9. Развитие лидерских качеств
10. Лидер и командообразование
11. Методы диагностики командообразования

- командообразования
19. Сотрудничество и кооперация в команде
20. Эффективные совещания в команде
21. Сотрудничество и кооперация в команде
22. Командный консалтинг

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 их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-7	Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Очная форма обучения – ОПК-7.3.	Способность к работе в команде, на общий результат, организации и координации взаимодействия между людьми
		Заочная форма обучения - ОПК-7.4.	Способность к работе в команде, на общий результат, организации и координации взаимодействия между людьми
		Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ - ОПК-7.4.	Способность к работе в команде, на общий результат, организации и координации взаимодействия между людьми
ПК-5	Знание основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Очная форма обучения – ПК-5.1.	Способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
		Заочная форма обучения - ПК-5.3	Способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике
		Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ - ПК-5.2	Способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике

ПК-31	Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Очная форма обучения – ПК-31.1.	Способность понимать внутрикормандные процессы и отношения и способность к сплочению коллектива, построению командной работы; готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива
		Заочная форма обучения - ПК-31.3	Способность понимать внутрикормандные процессы и отношения и способность к сплочению коллектива, построению командной работы
		Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ - ПК-31.2	Способность понимать внутрикормандные процессы и отношения и способность к сплочению коллектива, построению командной работы

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
Очная форма обучения – ОПК-7.3. Заочная форма обучения - ОПК-7.4. Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ - ОПК-7.4. Способность к овладению методикой диагностики и приемами командообразования, понимание актуальности командообразования как управленческой компетенции; навыки по управлению организационным поведением с точки зрения достижения максимальной эффективности как в стабильных условиях, так и в условиях инноваций; использование технологии медиации по управлению и разрешению конфликтов в сфере управления персоналом	Демонстрирует способности к овладению методикой диагностики и приемами командообразования, понимание актуальности командообразования как управленческой компетенции; Демонстрирует способность использовать технологии медиации по управлению и разрешению конфликтов в сфере управления персоналом и навыки по управлению организационным поведением	Продемонстрированы способности к овладению методикой диагностики и приемами командообразования, понимание актуальности командообразования как управленческой компетенции; продемонстрированы способности использовать технологии медиации по управлению и разрешению конфликтов в сфере управления персоналом и навыки по управлению организационным поведением
Очная форма обучения – ПК-5.1. Заочная форма обучения - ПК-5.3 Заочная форма обучения с	Знает процессы групповой динамики и принципы формирования команды и умеет	ПК-5.1 Способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на

применением ЭО и ДОТ - ПК-5.2 Способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике.	применять их на практике.	практике.
Очная форма обучения – ПК-31.1. Заочная форма обучения - ПК-31.3 Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ - ПК-31.2 Понимание современного управленческого мышления и основ управления в публичном и частном секторах экономики в условиях рыночных отношений. Способность понимать внутрикомандные процессы и отношения и способность к сплочению коллектива, построению командной работы	Демонстрирует понимание управленческого мышления, основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации; понимание внутрикомандных процессов и отношений. Способен к сплочению коллектива, построению командной работы	Продемонстрировано понимание управленческого мышления, основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации; понимание внутрикомандных процессов и отношений. Способен к сплочению коллектива, построению командной работы

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к зачету

1. Теоретические подходы к проблеме командообразования
2. Рабочая группа и команда: сравнительный анализ.
3. Психологические основы формирования профессиональной команды.
4. Обучение и развитие членов команды.
5. Актуальность командообразования.
6. Сильные и слабые стороны командной деятельности в организации.
7. Руководитель как субъект организации командной деятельности.
8. Проблемы психологической совместимости членов команды.
9. Развитие межличностной компетентности членов команды.
10. Организационная культура и командное строительство.
11. Становление понятия «команда». Цели и задачи команды.
12. Преимущества работы в команде. Признаки командной работы.
18. Преимущества работы в команде
19. Признаки командной работы
20. Лидерство как компетенция командообразования
21. Выявление лидерских характеристик в команде
22. Социометрия в действии как метод исследования отношений в команде
23. Управленческий инструментальный лидера в команде
24. Эффективное управление эмоциями в команде
25. Программа стрессоустойчивости для команды
26. Сотрудничество и кооперация в команде
27. Командные роли и взаимоотношение ролей в команде
28. Командный консалтинг
29. Оценка и отбор лидеров в команде
30. Ловушки в командном консалтинге и в интервенциях
31. Основные формы поведения: ориентированное на задачу,

13. Частные формы командной работы в практике управления. Типы командообразований.

14. Функциональные и творческие команды. Профессиональные команды. Псевдокоманды. Временные команды

15. Ролевые концепции.

16. Ролевой репертуар членов команды. Временные команды.

17. Цели и задачи команды

интеракционное, эгоцентричное

32. Методы рационального мышления в командном развитии

33. Роль и обязанности руководства в командном развитии

Типовые практические задания к зачету

1. В тексте заполните пропуски недостающими словами и предложениями из перечня, предложенного после каждого текста.

Организации, даже небольшие, состоят не только из входящих в них людей, но и из, в которые эти люди Такое объединение происходит и по и по и даже просто по: "Оказывается, здесь работает двое моих соседей, и мы всегда теперь вместе возвращаемся домой [**вид группы**]. А еще здесь есть компания любителей, как и я, поиграть в перерыве в настольный теннис. Жаль только, что все наши теннисисты работают в подразделениях А или Б, и только я – из подразделения В [**вид группы**]. Более того, со мной в комнате работают одни старики – они были молодыми специалистами, когда мы еще только окончили школу! [.....]. А вчера, вообще, лифт застрял, и пока ждали мастера, мне пришлось слушать про многодетно-семейные проблемы бухгалтерских дам" [это была **группа**]. Объединения, не связанные с "производственной необходимостью", как правило, являются группами, хотя можно официально представить свою команду по теннису для участия в турнире между разными компаниями региона или между филиалами внутри одной крупной компании. В таком случае группа из станет так как ее состав утвердят и оформят в качестве признанной руководством спортивной команды. Формализма во взаимоотношениях членов команды от этого не добавится, однако при составлении списка узнать не только фамилию, но и отчество каждого, скорее всего, понадобится. Так же, как и решить щекотливый вопрос о том, как объяснить редко или плохо играющим сотрудникам **компании** [**вид группы**], почему их не включили в состав **официальной команды** [**вид группы**], [**команда ли это по уровню развития?**].

Слова для подстановки: группы / индивиды / личности, необходимость / случайность, объединение как процесс / результат, признаки разнородности / однородности группы, профессионально-должностная необходимость, собственное желание, формальная / неформальная группа.

2. Выберите несколько групп из предложенного списка и кратко опишите их тип, особенности поведения и развития каждой из выбранных вами групп, а также

возможные феномены взаимодействия этих групп между собой в придуманной вами организации:

- профессионалы одного профиля;
- руководители или сотрудники одного уровня иерархии;
- представители функциональных направлений (маркетологи, производственники и т.д.);
- сотрудники разных офисов, комнат, региональных отделений, филиалов;
- коллеги по подразделению;
- выпускники одного вуза;
- земляки;
- гендерные и возрастные группы;
- группы по интересам/хобби;
- дружеские микрогруппы и компании приятелей;
- стейкхолдеры организации (акционеры, поставщики, клиенты, региональные и государственные власти, общественные организации, персонал и их родственники и т.д.);
- профсоюзные организации;
- центры финансовой ответственности (центры прибыли и центры затрат);
- представители основных и обслуживающих бизнес-процессов;
- проектные группы, группы качества и т.д.

Типовые тестовые задания к зачету

Выберите несколько правильных ответов:

Признаки кросс-функциональных команд:

достижение поставленной организационной цели

члены группы представляют более чем одно подразделение*

достижение выполнения поставленной задачи или определенного рубежа*

фокус на одной задаче*

продолжительность существования определяется завершенностью выполнения задания*

Команда - группа людей, имеющих общие цели, взаимодополняющие навыки и умения, высокий уровень взаимозависимости и разделяющих ответственность за достижение конечных результатов

Признаки интактных команд:

члены группы представляют более чем одно подразделение

постоянное существование*

члены группы представляют естественную рабочую группу или подразделение*

достижение поставленной организационной цели*

выполнение нескольких задач в определенных границах*

Автор модели совершенствования команды и набора стилей поведения, используемых для понимания вклада каждого участника группового процесса

Д.МакГрегор

Р.Блейк и Дж. Моутон*

М.Белбин

Команда - это _____, _____, _____ группа

постоянная

референтная

с формальным членством*

профессиональная*

непрофессиональная

временная

Конформизм – феномен, при котором отдельные члены группы не осмеливаются высказывать свои взгляды, расходящиеся с уже изложенным мнением.

Шкала оценивания

Для студентов очной, заочной форм обучения и заочной формы с применением ЭО и ДОТ

Зачтено/не зачтено	Критерии оценки		
	ОПК-7	ПК-5	ПК-31
Не зачтено	Не владеет понятийным аппаратом по дисциплине. Не сформирована способность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат. Не обладает навыками организации и координации взаимодействия между людьми	Не владеет понятийным аппаратом. Не способен эффективно организовывать групповую работу. Не сформированы знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. Не способен самостоятельно применять их на практике	Не понимает внутрикомандные процессы и отношения. Не сформирована способность к сплочению коллектива, построению командной работы; готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива
Зачтено	Владеет понятийным аппаратом по дисциплине. Сформирована способность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат. Способен самостоятельно организовывать и координировать взаимодействие между людьми	Владеет понятийным аппаратом. Способен эффективно организовывать групповую работу. Сформированы знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. Способен самостоятельно применять их на практике	Понимает внутрикомандные процессы и отношения. Сформирована способность к сплочению коллектива, построению командной работы; готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

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

Промежуточная аттестация в форме зачета для заочной формы обучения с частичным применением ЭО, ДОТ проводится в виде электронного тестирования с использованием электронной информационно-образовательной среды и системы дистанционного обучения «Прометей». Результат промежуточной аттестации выставляется в электронную зачетную книжку студента и оценивается неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично.

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).

Итоговая оценка по дисциплине рассчитывается автоматически на основе формулы:

$$\Sigma = \text{ПКЗ} \times 0,4 + \text{ТЕСТ} \times 0,6$$

Промежуточная аттестация по дисциплинам осуществляется в соответствии с фондом оценочных средств в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Целью самостоятельной работы студентов 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;
- оформление мультимедийных презентаций по учебным разделам и темам;
- выполнение творческих заданий (составление и решение кроссвордов и др.)

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

Контроль за самостоятельной работой может осуществляться в форме защиты индивидуальных работ, выполненных практических заданий, контрольных работ, а также в ходе собеседования и тестирования.

Методические указания к выполнению контрольных работ

Данные рекомендации представлены на сайте⁶

Методические рекомендации по подготовке доклада

Этапы подготовки доклада. Определение цели доклада; подбор необходимого материала, определяющего содержание доклада; составление плана доклада, распределение собранного материала в необходимой логической последовательности; общее знакомство с литературой и выделение среди источников главного; уточнение плана, отбор материала к каждому пункту плана; композиционное оформление доклада; подготовки тезисов выступления; выступление с докладом; обсуждение и оценивание доклада.

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

Композиционное оформление доклада – это его реальная речевая внешняя структура, в ней отражается соотношение частей выступления по их цели, стилистическим особенностям, по объёму, сочетанию рациональных и эмоциональных моментов, как правило, элементами композиции доклада являются: вступление, определение предмета выступления, изложение (опровержение), заключение. Вступление должно содержать: название доклада; сообщение основной идеи; современную оценку предмета изложения; краткое перечисление рассматриваемых вопросов; интересную для слушателей форму изложения. Выступление состоит из следующих частей: Основная часть, в которой выступающий должен раскрыть суть темы, обычно строится по принципу отчёта. Задача основной части: представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались темой и захотели ознакомиться с материалами. Заключение – чёткое обобщение и краткие выводы по излагаемой теме.

Методические рекомендации по подготовке к устному опросу

Одним из основных способов проверки и оценки знаний студентов по дисциплине является устный опрос, проводимый на семинарских занятиях. Устный опрос является формой текущего контроля и проводится индивидуально. Результаты опроса студентов на занятиях отражаются в базе данных «Балльно-рейтинговая система» и доступны всем участникам образовательного процесса.

Подготовка к опросу проводится в ходе самостоятельной работы студентов и включает в себя повторение пройденного материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала студент должен изучить дополнительную рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. В среднем, подготовка к устному опросу по одному семинарскому занятию занимает от 2 до 3 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации студентом своей самостоятельной работы. Опрос предполагает устный ответ студента на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя. Ответ студента должен представлять собой развёрнутое, связанное, логически выстроенное сообщение. При выставлении оценки преподаватель учитывает правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

Методические указания по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ размещены на сайте института⁷

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети

"Интернет", учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература.

1. Авдеев, В. В. Управление персоналом: технология формирования команды [Электронный ресурс] : учеб. пособие. — Электрон. дан. — Москва : Финансы и статистика, 2014. — 544 с. — Доступ из ЭБС изд-ва «Лань». - Режим доступа : http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=69110, требуется авторизация (дата обращения : 11.11.2016). - Загл. с экрана.

⁷ <http://siu.ranepa.ru/sveden./education/>

2. *Мельников, С. Б.* Команда профессиональных муниципальных управленцев: лидер инкорпоративных перемен в развитии местных сообществ [Электронный ресурс]. : учеб. пособие / С. Б. Мельников. - Электрон. дан. - Москва. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 123 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=288827>, требуется авторизация (дата обращения : 11.11.2016). - Загл. с экрана.
3. *Формирование профессиональной команды* : курс лекций для студентов всех форм обучения по направлению 38.03.03 - Упр. персоналом / Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. ; сост.: В. Н. Меньшова, И. Ю. Парфенова. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2016. - 167 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изд. / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. - Режим доступа : <http://www.saranet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 25.03.2016). - Загл. с экрана.
4. *Фролов, А. М.* Формирование и развитие управленческих команд в коммерческих организациях / А. М. Фролов. - Москва : Анкил, 2010. - 145 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=257928>, требуется авторизация (дата обращения : 11.11.2016). — Загл. с экрана.
5. *Чанько, А. Д.* Команды в современных организациях : учебник / А. Д. Чанько ; С.-Петербург. гос. ун-т, Высш. шк. менеджмента. - Санкт-Петербург : Высш. шк. менеджмента, 2011. - 407 с. + 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС изд-ва «Лань». - Режим доступа : http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=47521, требуется авторизация (дата обращения : 11.11.2016). - Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература.

1. *Белокопытов, Ю. Н.* Методологические координаты в исследовании феномена команды / Ю. Н. Белокопытов // Философия образования. - 2012. - № 4. - С. 52-58. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=131180, требуется авторизация (дата обращения : 11.11.2016). - Загл. с экрана. – То же [Электронный ресурс]. – Доступ из НЭБ eLibrary.ru. - Режим доступа : <http://elibrary.ru/item.asp?id=17935547>, требуется авторизация (дата обращения : 21.11.2016). - Загл. с экрана..
2. *Ермак, А.* Команда, которую создал я [Электронный ресурс] / А. Ермак. — Электрон. дан. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 476 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/43554>, требуется авторизация (дата обращения : 11.11.2016). - Загл. с экрана.
3. *Мельников, С. Б.* Подготовка команд нового поколения профессиональных муниципальных управленцев высшей квалификации [Электронный ресурс]. / С.Б. Мельников. - Электрон. дан. - Москва. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 101 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=288830>, требуется авторизация (дата обращения : 11.11.2016). - Загл. с экрана.
4. *Петрова, Ю. А.* Как создать команду единомышленников [Электронный ресурс] / Ю. А. Петрова, Е. Б. Спиридонова.— Электрон. дан.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010.— 113 с.—Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/829>, требуется авторизация (дата обращения : 11.11.2016). - Загл. с экрана.

5. *Эффективные команды* : [темат. подборка ст.] // Упр. персоналом. - 2014. - № 9. - С. 55-77. – То же [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://www.top-personal.ru/issue.html?3633>, свободный (дата обращения : 21.11.2016). — Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. *Эффективные команды* : [темат. подборка ст.] // Упр. персоналом. - 2014. - № 9. - С. 55-77. – То же [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://www.top-personal.ru/issue.html?3633>, свободный (дата обращения : 21.11.2016). — Загл. с экрана.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Росс. газета, № 67, 05.04.1995.
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с изменениями и дополнениями) // Рос. газ. – 2009. – 21 янв.
3. Федеральный Закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». – Статья 18.
4. Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих».
5. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21) // Официальные документы в образовании, № 36, декабрь, 2011.

6.5. Интернет-ресурсы.

1. Работа с персоналом [Электронный ресурс]: электрон. журн. - [М.], 2003 - 2015. – Режим доступа: <http://www.HR-Journal.ru>, частично платный.
2. Управление персоналом [Электронный ресурс] : сайт журн. «Упр. персоналом» / Издат. дом «Упр. персоналом». – М., 2001 – 2015. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>, свободный (дата обращения: 01.11.2015)
3. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс] : [электрон.-библиотеч. система] / О-во с огранич. ответственностью «Директ-Медиа». - [М.], 2001 - 2014. - Режим доступа : <http://www.biblioclub.ru>, требуется авторизация.
4. 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 – 2015. - Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru>, требуется авторизация.
5. Электронная библиотека [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/library>, свободный (дата обращения: 01.11.2015).

6.6 Иные источники

Не используются

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

– Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа. Данные аудитории оборудованы экранами, компьютерами с подключением к локальной сети института, и

выходом в Интернет, звуковыми усилителями, антиподавителями, мультимедийными проекторами, столами аудиторные, стульями, трибунами настольными, досками аудиторными;

– лаборатория личностного и профессионального развития, содержащая полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, музыкальные центры, видеокамера, видеоманитофоны, 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;

– учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа. В данных аудиториях находятся столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная, ноутбуки, компьютер, мультимедийный проектор, экран;

– помещения для самостоятельной работы обучающихся:

- компьютерные классы;

- библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет, 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;

– специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья), имеющий 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.

Для заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы

Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной

Видеостудия для проведения вебинаров. Два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

Видеостудия для вебинаров. Два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

Кафедры. На каждой кафедре одно рабочее место, оснащенное компьютером, веб-камерой, гарнитурой.

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

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления персоналом
Протокол «25» августа 2016 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ЖИЗНИ

(Б1.В.ДВ.5.1)

Управление КЖ

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль): "Управление персоналом организации"
квалификация выпускника: Бакалавр
формы обучения: очная, заочная

Год набора - 2016

Новосибирск, 2016 г.

Автор – составитель:

доцент, к.биол..н., доцент кафедры управления персоналом

Константинова Наталья Ивановна

доцент к.психол.н., заведующий кафедрой управления персоналом

Меньшова Вера Николаевна

Заведующий кафедрой управления персоналом,

к.психол.н., доцент Доронина Инга Викторовна

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	11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	21
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	19
6.2. Дополнительная литература.....	19
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	20
6.4. Нормативные правовые документы.....	20
6.5. Интернет-ресурсы.....	20
6.6. Иные источники.....	21
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	Ошибка! Закладка не определена.

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.5.1. "Управление качеством жизни" обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-15	владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	ПК-15.1. Очная форма обучения	способность находить информацию, необходимую для анализа внешних и внутренних факторы, влияющие на эффективность деятельности и стратегические планы организации, в том числе на основе трудовой миграционной политики и развитии человеческого потенциала и достижении здорового образа жизни (качества жизни) в нашей стране и за рубежом
		ПК-15.2 Заочная форма обучения	
		ПК-15.1 Очная форма обучения с применением ЭО и ДОТ	
ПК-29	Владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития	ПК – 29.1	Способность анализировать и диагностировать состояния социальной сферы организации.

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

Таблица 2

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по организации корпоративной социальной политики	ПК - 15.1	<u>На уровне знаний:</u> основных источников и способов проверки достоверности информации, необходимой для анализа внешних и внутренних факторов, влияющих на эффективность деятельности организации и управления персоналом
		<u>На уровне умений:</u> подбирать адекватные целям, задачам и стратегии развития количественные и качественные методы анализа персонала, в том числе на основе экономических и статистических данных
		<u>На уровне навыков:</u> владение навыками сбора информации для анализа

		внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации; навыки формулирования и оформления результатов анализа
Деятельность по организации корпоративной социальной политики	ПК-29.1	<u>На уровне знаний:</u> анализ социально-экономических проблем и процессов
		<u>На уровне умений:</u> анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации и в регионе
		<u>На уровне навыков:</u> анализа и диагностики состояния социальной сферы организации и региона

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 З.Е.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 28 часа (из них лекции – 14 ч., занятия семинарского типа – 14 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 80 ч. (очная форма обучения).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 12 часов (из них лекции – 6 ч., занятия семинарского типа – 6 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 92 ч. (заочная форма обучения).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

Место дисциплины

Дисциплина «Управление качеством жизни» (Б1.В.ДВ.5.1) изучается на третьем курсе (5 семестр) очной формы обучения, на третьем курсе заочной формы обучения, на третьем курсе заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин

Б1.В.ДВ.5.2	Миграционная политика
Б1.В.ДВ.5.4	Социальная защита людей с ограниченными возможностями здоровья

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3

№ п/п	Наименование тем (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		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Основы управления качеством жизни	56	8		8		40	
Тема 1.1	Содержание и основные концепции качества жизни	20	4		4		12	О (тема 1.1.), Э

² Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), письменный опрос (ПО), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), вебинар (В), электронный семинар (ЭС) и др.

Тема 1.2.	Качество жизни как показатель эффективности управления	16	2		2		12	К, ПО (тема 1.2.)
Тема 1.3.	Критерии и показатели оценки качества жизни	20	2		2		16	ПО (тема 1.3.)
Раздел 2	Управление качеством жизни в России	48	6		6		36	
Тема 2.1	Государственное управление качеством жизни	16	2		2		12	ПО (тема 2.1.)
Тема 2.2.	Управление качеством жизни на региональном и муниципальном уровнях	14	2		2		10	ПО (тема 2.2.)
Тема 2.3.	Микроуровень управления качеством жизни	14	2		2		10	ПО (тема 2.3.)
	Выполнение контрольной работы по дисциплине	4					4	Контрольная работа
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		108	14		14		80	Ак.ч
		3						З.Е.
		81						ас.ч.

Таблица 4

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ³ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л	лр	пз	КСР		
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Основы управления качеством жизни	52	3		3		46	
Тема 1.1	Содержание и основные концепции качества жизни	18	1		1		16	О (тема 1.1.), Э
Тема 1.2.	Качество жизни как показатель эффективности управления	18	1		1		16	К, ПО (тема 1.2.)

³ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), письменный опрос (ПО), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), вебинар (В), электронный семинар (ЭС) и др.

Тема 1.3.	Критерии и показатели оценки качества жизни	16	1		1		14	ПО (тема 1.3.)
Раздел 2	Управление качеством жизни в России	48	3		3		42	
Тема 2.1	Государственное управление качеством жизни	16	1		1		14	ПО (тема 2.1.)
Тема 2.2.	Управление качеством жизни на региональном и муниципальном уровнях	16	1		1		14	ПО (тема 2.2.)
Тема 2.3.	Микроуровень управления качеством жизни	16	1		1		14	ПО (тема 2.3.)
	Выполнение контрольной работы по дисциплине	4					4	Контрольная работа
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	6		6	4	92	Ак.ч.
		3						З.Е.
		81						ас.ч.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л/эо,д от	лр/эо, дот	пз/эо,до т	КСР		
Заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ								
Раздел 1	Основы управления качеством жизни	52	3		3		46	Электронный семинар
Тема 1.1	Содержание и основные концепции качества жизни	18	1		1		16	
Тема 1.2.	Качество жизни как показатель эффективности управления	18	1		1		16	
Тема 1.3.	Критерии и показатели оценки качества жизни	16	1		1		14	
Раздел 2	Управление качеством жизни в России	48	3		3		42	Электронный семинар
Тема 2.1	Государственное управление качеством жизни	16	1		1		14	
Тема 2.2.	Управление качеством жизни на региональном и муниципальном уровнях	16	1		1		14	
Тема 2.3.	Микроуровень управления качеством жизни	16	1		1		14	
	Выполнение контрольной работы по дисциплине	4					4	Контрольная работа. ПКЗ.
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	6		6		92	Ак.ч.
		3						З.Е.
		81						ас.ч.

⁴Формы текущего контроля успеваемости: ЭС – электронный семинар, ПКЗ – письменное контрольное задание.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы управления качеством жизни

Тема 1.1. Содержание и основные концепции качества жизни

Качество жизни как научная категория. Теоретические подходы к определению качества жизни. Объективные и субъективный подходы. Цикл улучшений Шухарта-Деминга, концепции всеобщего контроля качества и всеобщего управления качеством (Total Quality Management, TQM), стандарты системы качества Международной организации по стандартизации (ISO). Международные и национальные стандарты и премии качества.

Понятие "качество жизни". Уровень и качество жизни: соотношение понятий. Уровень жизни населения как экономическая категория. Качество жизни как социальная категория. Социально-экономический подход к изучению качества жизни.

Концептуальные модели управления качеством жизни. Системный и процессный подходы формирования системы управления качеством жизни. Принципы системного управления на основе качества. Уровни управления качеством жизни населения (международный, государственный, региональный, муниципальный и организационный). Методы управления качеством жизни (экономические, финансовые, административные, социальные, психологические, правовые).

Тема 1.2. Качество жизни как показатель эффективности управления

Эффективность и качество управления. Благополучие населения как основная задача управления. Программа ООН и развитие человечества. Международные рейтинги и национальные стратегии развития качества жизни. Объективные и субъективные детерминанты качества жизни. Факторы и условия жизнедеятельности населения. Природно-географические, климатические и ресурсные факторы как объективные детерминанты. Удовлетворение потребностей в материальных благах и услугах. Проблемы бедности, критерии ее преодоления. Продовольственная проблема. "Потребительская корзина" товаров и услуг и стоимость жизни. Проблемы экологии и устойчивого развития. Проблемы обеспечения человеческой безопасности. Личная и национальная безопасность. Политические и экономические свободы. Качество жизни, обусловленное здоровьем. Управление качеством образования. Управление качеством жизни отдельных социально-демографических групп населения (лиц с ограниченными возможностями здоровья, лиц зрелого возраста и пр.). Субъективное благополучие как показатель качества жизни.

Тема 1.3 Критерии и показатели оценки качества жизни

Мониторинг показателей качества жизни населения. Международные стандарты и индексы. Основные источники информации о качестве жизни - материалы макроэкономической, демографической, торговой статистики, статистики труда, статистики цен, данные финансовой и бухгалтерской отчетности, государственной налоговой службы и др., материалы специальных и выборочных обследований, переписей, опросов.

Основные экономические показатели уровня жизни населения. ВВП на душу населения. Индекс потребительских цен. Структура потребления. Уровень стоимости жизни и структура расходов среднего жителя (семьи). Индекс стоимости жизни. Розничные цены стандартного набора благ и услуг.

Основные демографические показатели, характеризующие качество жизни. Коэффициент рождаемости, Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, Коэффициент смертности. Уровень младенческой смертности.

Социально-психологические критерии и показатели жизни. Основные субъективные показатели и индикаторы качества жизни: качество **питания** (калорийность, состав продуктов); качество и модность **одежды**; комфорт **жилища** (общая площадь занимаемого жилья на одного жителя); качество здравоохранения (число больничных коек на 1000 жителей); качество **социальных услуг** (отдых и сфера услуг); качество образования (число вузов и средних специальных учебных заведений, удельная доля студентов в

численности населения); качество культуры (издание книг, брошюр, журналов); качество сферы обслуживания.

Интегральные индексы качества жизни. Индекс человеческого развития (ИЧР) как комплексная характеристика. Индекс социального прогресса (The Social Progress Index Рейтинг городов с самым высоким качеством жизни.

Раздел 2. Управление качеством жизни в России

Тема 2.1. Государственное управление качеством жизни

Качество жизни как показатель эффективности государственного управления. Качество жизни как целевой критерий социально-экономического развития России. Инструменты государственного регулирования качества жизни населения России. Система законодательных и нормативных правовых документов как регулятор качества жизни. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Государственная программа "Новое качество жизни". Федеральные программы как инструменты управления. Федеральные государственные стандарты и премии качества и регулирование отдельных сфер жизнедеятельности. Государственные требования к качеству государственных услуг. Профессиональные стандарты как регуляторы качества в трудовой сфере. Прожиточный минимум в Российской Федерации.

Полномочия органов государственной власти (Министерства труда и социальной защиты РФ, Пенсионный Фонд России, Министерство соц.-экон.развития РФ, Министерство образования и науки РФ, Министерство здравоохранения РФ и др) в регулировании качества жизни населения. Основные результаты государственного управления качеством жизни.

Тема 2.2 Управление качеством жизни на региональном и муниципальном уровнях

Территориально-государственное устройство России. Социально-экономическая характеристика регионов в системе управления качеством жизни. Основные социально-экономические характеристики территорий. Демографическая характеристика регионов. Миграционные процессы и этно-культурные связи регионов. Особенности развития Сибирских территорий. Ресурсный и энергетический потенциал Сибири.

Качество жизни как цель и интегральный показатель уровня развития социально-экономической системы региона. Модель системы управления качеством жизни населения региона. Основные составляющие региональной системы мониторинга качества жизни. Рейтинговое агентство "РИА Рейтинг" медиагруппы "Россия сегодня". Система мониторинга показателей интегрального индекса качества жизни. Система мониторинга удовлетворенности населения качеством государственных услуг.

Полномочия и инструменты региональных органов власти в управлении качеством жизни. Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ». Указ от 28.06.2007 «Об оценке эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ» и Указ от 28.04.2008 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов». Социально ориентированные региональные проекты, планы, программы, мероприятия как инструменты управления качеством жизни. Программы управления качеством жизни.

Муниципальное образование как первичное звено социальной политики и управления качеством жизни. Критерии эффективности муниципального управления. Рейтинг качества жизни населения муниципального образования как мера его количественных и качественных характеристик и оценка его привлекательности. Универсальные и региональные показатели. Показатели ЖКХ, образования и здравоохранения, уровень демографической ситуации.

Роль профессиональных и территориальных ассоциаций (союзов, объединений) в управлении качеством жизни территории.

Тема 2.3. Микроуровень управления качеством жизни

Управление качеством жизни в организации. Качество трудовой жизни. Удовлетворенность работников как показатель качества трудовой жизни. Качество жизни человека. Персональная и интерперсональная модели качества жизни. Субъективные характеристики и факторы личного качества жизни. Психологические показатели качества жизни. Жизненный потенциал Установки, мотивы, образы, понятия, программы деятельности и поведения, оценочные критерии, личность в целом как основа жизнедеятельности. Психологическая структура качества жизни. Психология счастья. Социально-личностное благополучие и его компоненты: социально-демографический потенциал, социальное самочувствие и самореализацию. Личностное благополучие и личностный статус. Личная свобода. Личная безопасность и комфорт условий жизни. Семейное благополучие. Самоидентификация и самоактуализация. Управление мотивацией. Управление реакциями на изменение жизненной ситуации.

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. При проведении занятий по дисциплине Б1.В.ДВ.5.1. «Управление качеством жизни» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Для проведения занятий по очной, заочной формам обучения

Таблица 6

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Основы управления качеством жизни	
Тема 1.1	Содержание и основные концепции качества жизни	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на вопросы Выполнение письменного задания.
Тема 1.2.	Качество жизни как показатель эффективности управления	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на вопросы Выполнение письменного задания.
Тема 1.3.	Критерии и показатели оценки качества жизни	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на вопросы Выполнение письменного задания. Тестирование по разделу
Раздел 2	Управление качеством жизни в России	
Тема 2.1	Государственное управление качеством жизни	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на вопросы Выполнение письменного задания.
Тема 2.2.	Управление качеством жизни на региональном и муниципальном уровнях	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на вопросы Выполнение письменного задания.
Тема 2.3.	Микроуровень управления качеством жизни	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на вопросы Выполнение письменного задания. Тестирование по разделу

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 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, информировав обучающихся в день проведения консультации к зачету.

4.2 Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые вопросы и задания для опроса

Раздел 1 Основы управления качеством жизни

Тема 1.1. Содержание и основные концепции качества жизни

1. Качество как научная и прикладная категория.
2. Охарактеризуйте объективные и субъективный подходы к измерению и оценки качества.
3. Сравните цикл улучшений Шухарта-Деминга,
4. В чем разница между концепцией всеобщего контроля качества и всеобщего управления качеством (Total Quality Management, TQM)?
5. Какова роль стандартов системы качества Международной организации по стандартизации (ISO)?
6. Назовите и кратко охарактеризуйте международные стандарты качества (ISO).
7. Соотношение понятий "уровень жизни" и "качество жизни".
8. Социально-экономический подход к изучению качества жизни. В чем его суть?
9. Сравните системный и процессный подход к формированию системы управления качеством жизни?
10. Назовите уровни управления качеством жизни населения? Какова взаимосвязь и разница между ними?
11. Перечислите и кратко охарактеризуйте методы управления качеством жизни?

Тема 1.2. Качество жизни как показатель эффективности управления

1. В чем разница между эффективностью и качеством управления? Поясните.
2. Почему благосостояние населения можно рассматривать как основную задачу управления?
3. С какой целью разработана Программа ООН "Развитие человечества"?
4. Какова роль международных рейтингов в развитии качества жизни?
5. Перечислите основные объективные и субъективные детерминанты качества жизни.
6. В чем разница между факторами и условиями жизнедеятельности населения?
7. Охарактеризуйте основные природно-географические и климатические факторы как объективные детерминанты качества жизни.
8. Какие вы знаете проблемы, связанные с удовлетворением потребностей в материальных благах и услугах? В чем суть проблемы бедности и каковы критерии ее преодоления?
9. Охарактеризуйте продовольственную проблему. Что такое "потребительская корзина" и ее связь со стоимостью жизни.
10. Охарактеризуйте основные проблемы экологии как условия устойчивого развития.
11. Какие выделяют проблемы обеспечения человеческой безопасности. В чем разница между личной и национальной безопасностью?
12. Какова роль политических и экономических свобод в улучшении качества жизни?
13. Охарактеризуйте качество жизни, обусловленное здоровьем. Каковы составляющие входят в понятие здоровья.
14. Поясните, почему образование рассматривается как особая составляющая качества жизни.
15. Почему важно управлять качеством жизни отдельных социально-демографических групп населения. Поясните. Приведите примеры
16. Субъективное благополучие как показатель качества жизни.

Тема 1.3. Критерии и показатели оценки качества жизни

1. Зачем необходим мониторинг показателей качества жизни населения?
2. Перечислите и сравните основные источники информации о качестве жизни. Какие из них являются объективными, а какие - субъективные?
3. Перечислите основные экономические показатели уровня жизни населения. Почему ВВП на душу населения не может рассматриваться как единственный показатель качества жизни? Зачем важно учитывать и структуру потребления?

4. Каковы основные демографические показатели, характеризующие качество жизни? Почему помимо коэффициентов смертности и рождаемости необходимо измерять уровень младенческой смертности?
5. Назовите и кратко охарактеризуйте социально-психологические критерии и показатели качества жизни?
6. **Почему качество социальных услуг, качество и модность одежды, качество питания, комфорт жилища, качество отдыха относятся к основным субъективным показателям качества жизни?**
7. В чем преимущество интегральных индексов качества жизни?
8. Почему Индекс человеческого развития (ИЧР) рассматривается в качестве комплексной характеристики качества жизни? Охарактеризуйте его суть.

Раздел 2. Управление качеством жизни в России

Тема 2.1 Государственное управление качеством жизни

1. Почему качество жизни является показателем эффективности государственного управления?
2. Назовите целевой критерий социально-экономического развития России? Поясните, почему произошла смена приоритетов?
3. Каковы основные инструменты государственного регулирования качества жизни населения России? Какое значение имеет система законодательных и нормативных правовых документов в регулировании качества жизни?
4. Какую роль играет Государственная программа "Новое качество жизни" в социально-экономическом развитии России?
5. Почему федеральные программы относятся к инструментам управления качеством жизни?
6. Охарактеризуйте роль Федеральные государственные стандартов в регулировании отдельных сфер жизнедеятельности?
7. Зачем необходимы государственные требования к качеству государственных услуг? Охарактеризуйте их роль как регуляторов качества жизни.
8. Прожиточный минимум в Российской Федерации. Зачем он устанавливается?
9. Охарактеризуйте основные полномочия органов государственной власти в регулировании качества жизни населения.

Тема 2.2. Управление качеством жизни на региональном и муниципальном уровнях

1. Охарактеризуйте территориально-государственное устройство России. Что означает управление качеством жизни на региональном уровне?
2. Почему качество жизни следует рассматривать как цель и интегральный показатель уровня развития социально-экономической системы региона?
3. Назовите основные социально-экономические характеристики территорий. Какова роль демографической характеристики и миграционных процессов в регулировании качества жизни в регионах?
4. Назовите особенности развития Сибирских территорий. Каким образом ресурсный и энергетический потенциал Сибири влияет на качество жизни населения?
5. Каковы полномочия и инструменты региональных органов власти в управлении качеством жизни?
6. Почему муниципальное образование является первичным звеном социальной политики и управления качеством жизни? Поясните.
7. Назовите основные универсальные и региональные критерии и показатели эффективности муниципального управления в разрезе качества жизни.
8. Какова роль профессиональных и территориальных ассоциаций (союзов, объединений) в управлении качеством жизни территории?

Тема 2.3. Микроуровень управления качеством жизни

1. Что означает управление качеством жизни в организации? Зачем это необходимо?
2. Что такое качество трудовой жизни? Зачем необходимо измерять удовлетворенность работников?
3. Раскройте, как вы понимаете качество жизни человека? Охарактеризуйте персональную и интерперсональную модели качества жизни.
4. Назовите субъективные характеристики и факторы личного качества жизни. Почему важно устанавливать качество жизни на индивидуальном личностном уровне?

5. Перечислите основные психологические показатели качества жизни. Что такое жизненный потенциал и его роль в управлении качеством личной жизни?
6. Установки, мотивы, образы, понятия, программы деятельности и поведения, оценочные критерии, личность в целом как основа жизнедеятельности.
7. Психологическая структура качества жизни и психология счастья. Что это такое и почему это необходимо измерять?
8. Социально-личностное благополучие и его компоненты. Почему социальное самочувствие и самореализация считаются индикаторами качества жизни?
9. Личностное благополучие и личностный статус.
10. Что такое личная свобода и личная безопасность?
11. Самоидентификация и самоактуализация как мотиваторы повышения качества жизни. Поясните их роль.

Типовые практические задания

Раздел 1 Основы управления качеством жизни

1. Выберите интегральные международные рейтинги за последние 3 года и проанализируйте их. Какое место занимает Россия? Постройте диаграмму в динамике.
2. Проанализируйте результаты международного рейтинга ООН "Качество человеческого развития" .
3. Сравните Индекс качества жизни, разработанный Консалтинговой компанией Mercer (Mercer Human Resource Consulting), и Индекс удовлетворенности жизни, автор Адриан Уайт, университет Лестера. В чем видите сходства и различия между ними? Можно считать, что они ждополняют друг друга. Проанализируйте результаты и выявите тенденции. Как Вы можете охарактеризовать качество жизни в России на основе этих индексов?

Раздел 2. Управление качеством жизни в России

1. Охарактеризуйте методику измерения качества жизни Рейтингового агентства "РИА Рейтинг "медиагруппы "Россия сегодня". Какие подсистемы и показатели она включает и почему? Какие составляющие качества жизни методика не учитывает? В чем разница между данной методикой измерения качества жизни и методикой ООН? Поясните достоинства и недостатки каждой из них.
2. На основании данных Рейтингового агентства "РИА Рейтинг "медиагруппы "Россия сегодня" изучите рейтинги регионов России по качеству жизни. Какие регионы вошли в лидеры, а какие - в аутсайдера? Назовите основные причины таких результатов.
3. Охарактеризуйте качество жизни населения муниципального образования (по выбору студентов). Подтвердите фактами и официальными статистическими данными. Что необходимо в муниципальном образовании для повышения качества жизни? Какова роль власти и населения в решении этой задачи?
4. На основании распределения полномочий и ответственности между субъектами РФ и муниципалитетами предложите десять наиболее важных по Вашему мнению показателей, характеризующих качество жизни населения а) для региона, б) для муниципального образования.

Электронный семинар

Типовые вопросы электронного семинара к разделу 1. Основы управления качеством жизни

1. Опишите, почему качество жизни является главной целью и показателем социально-экономического развития страны, региона, муниципалитета? Подтвердите свои мысли примерами, стат. данными.
2. Объясните, с какой целью разработана Программа ООН "Развитие человечества" и зачем был разработан международный индекс "Развитие человеческого потенциала"? Почему потребовалось развитие методики определения индекса? Какие факторы на это повлияли?

3. Назовите основные показатели и индексы качества жизни, обусловленного здоровьем. Почему важно определять и оценивать здоровье наиболее уязвимых социально-демографических групп? Свои выводы подтвердите статистическими данными и результатами исследований.

Типовые вопросы электронного семинара к разделу 2. Управление качеством жизни в России

1. Проанализируйте уровень экономического и социального развития любых двух регионов (по выбору студентов)
2. Охарактеризуйте миграционные процессы в России и в Сибири. Покажите, как они влияют на качество жизни.
3. Проанализируйте демографическую ситуацию в России и в Сибири. Подтвердите статистическими данными. Сделайте выводы и предложите меры преодоления выявленных проблем.
4. Проанализируйте экологические проблемы Сибири. Каковы основные причины? Какие вы видите возможности их разрешения?
5. Охарактеризуйте экологические проблемы качества жизни в Западной и Восточной Сибири.

Типовые тестовые задания

Раздел 1. Основы управления качеством жизни

1. Выберите два правильных ответа

Основные цифры дожития в индексе долголетия

*25 лет

75 лет

18 лет

80 лет

*85 лет

20 лет

2. Выберите один правильный ответ

Субъект РФ, который имеет свою Конституцию и законодательство

*республика

край

область

автономная область

3. Выберите два правильных ответа.

Страны СНГ, которые дали миграционный прирост в регионы Сибири

*Узбекистан

Вьетнам

Китай

*Таджикистан

4. Выберите несколько правильных ответа.

Главные показатели при оценке демографической ситуации в Российской Федерации

*численность населения

образование

*смертность

*рождаемость

*браки и разводы

5. Выберите один правильный ответ

Области, в которых проявляется слабая экологическая политика РФ

свалки мусора

загрязнение воды

загрязнение почв

*загрязнение атмосферы воздуха

отходы производства

Раздел 2. Управление качеством жизни в России

1. Выберите два правильных ответа.

Причины внутренней миграции населения Сибири

*экономические

религия

*экологические

военные действия

2. Выберите один правильный ответ.

Субъективная оценка качества жизни населения

*личное восприятие человеком

здравоохранение

образование

культура

3. Выберите один правильный ответ.

Тип региона, к которому относится Томская область в зависимости от региональных особенностей

*полюс роста

опорный регион

регион локомотив

проблемный регион авангардного типа (с\х)

проблемный регион ресурсного типа

4. Выберите два правильных ответа. Кемеровская область в рамках принятой подпрограммы «Государственные жилищные сертификаты» (2008 г.) отдала приоритеты

*семьям участников ликвидации последствий радиационных аварий и катастроф

*гражданам, уволенным с военной службы в запас или отставку

медицинским работникам

переселенцам из Крайнего Севера

молодым педагогам

5. Реальные денежные доходы, объём ВВП на душу населения, уровень безработицы характеризуют _____ достойной жизни

*экономику

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
ПК-15	владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	ПК-15.1. Очная форма обучения	способность находить информацию, необходимую для анализа внешних и внутренних факторов, влияющие на эффективность деятельности и стратегические планы организации, в том числе на основе трудовой миграционной политики и развитии человеческого потенциала и достижении здорового образа жизни (качества жизни) в нашей стране и за рубежом
		ПК-15.2 Заочная форма обучения	
		ПК-15.1 Очная форма обучения с применением ЭО и ДОТ	

ПК-29	Владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития	ПК – 29.1	Способность анализировать и диагностировать состояния социальной сферы организации.

Таблица 8

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-15.2 Способность анализировать внешние и внутренние факторы, влияющие на эффективность деятельности организации и управления персоналом, рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Демонстрирует навыки анализа внешних и внутренних факторов, влияющих на эффективность деятельности организации и управления персоналом.	Анализа внешних и внутренних факторов, влияющих на эффективность деятельности и управления персоналом
ПК-29.1 Способность анализировать и диагностировать состояния социальной сферы организации	Демонстрирует способности анализировать и диагностировать состояние социальной сферы организации	Продемонстрированы способности анализировать и диагностировать состояние социальной сферы организации

4.3.2 Типовые оценочные средства

Типовые вопросы и задания к зачету

Типичные вопросы

1. Понятие: социальное здоровье населения РФ.
2. Теоретическая модель здорового образа жизни.
3. Социально-экономическая характеристика развития Сибири на постсоветском пространстве.
4. Особенности развития Сибири и ее роль в экономике России.
5. М.В. Ломоносов «Российское могущество прирастать будет Сибирью». Обоснование этого тезиса для современной России.
6. Сравнить социально-экономическое положение регионов Западной Сибири и Восточной Сибири.
7. Социально-экономическая характеристика городов и сельских поселений Западной Сибири.
9. Демографическая ситуация в России и Сибири. Сравнительная характеристика.
10. Подсистемы теоретической модели здорового образа уровня жизни.
11. Трудовой потенциал Сибири. Миграционные потоки. Занятость населения сибирских регионов.
12. Образовательный потенциал Сибири. Высшие учебные заведения, средние и специальные учебные заведения. Технопарки.
13. Новосибирск - как центр Сибирского Федерального Округа. Социально-экономическая характеристика нашего города.

14. Экологические проблемы сибирских регионов; сравнение с другими регионами РФ.
15. Характеристика социально-экономической обстановки в Новосибирской области и ее влияние на здоровье населения.
16. Основные современные задачи формирования системы здорового образа жизни.
17. Теоретические модели формирования здорового образа жизни. Зарубежный опыт.
18. Федеральные и региональные программы как комплексное воздействие на административно-правовые рычаги управления.
19. Механизмы управления по ликвидации риска в области социального здоровья населения.
20. Уровень жизни сибирских регионов в сравнении с другими территориями РФ.
21. Асимметрия развития регионов. Виды асимметрии: политическая, экономическая, социальная и др.
22. Национально-этнические и культурные особенности Сибирских территорий для выстраивания моделей здорового образа жизни.
23. Межрегиональная ассоциация «Сибирское Соглашение» (МАСС) и Сибирский Федеральный округ (СФО) в управлении качеством жизни Сибирских регионов.
24. Зарубежный опыт социально-экономических моделей на примере Германии и США.
25. Технопарки и технополисы Сибири как «точки роста» экономического, социального, культурного развития региона.

Практические задания к зачету

1. Проанализировать статистику демографической ситуации в России (по представленным статистическим данным)
2. Представить модели показателей уровня жизни населения, применительно к РФ (по представленным статистическим данным)
3. Провести сравнительную характеристику уровня жизни субъектов РФ (по представленным статистическим данным)
4. Представить модели показателей уровня жизни населения, применительно к РФ к Сибири
5. Проанализировать статистику демографической ситуации в Сибири (по представленным статистическим данным)
6. Представить сравнительную характеристику уровня жизни субъектов РФ, входящих в Сибирский Федеральный округ (СФО) (по представленным статистическим данным)

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

1. Выберите два правильных ответа

Регионы Сибирского федерального округа, где снизился показатель смертности (за последние 5 лет)

*Новосибирская область

Республика Хакасия

*Омская область

Томская область

2. Выберите один правильный ответ

Красноярский край в рамках Федеральной целевой программы «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2006 - 2015 годы» разработал региональную программу:

*Закон Красноярского края «О физической культуре и спорте в Красноярском крае 2010 – 2013 годы»

Программа «Социальная поддержка населения, находящегося в трудной жизненной ситуации» на 2008 - 2010 годы

Программа «Развитие общей врачебной практики (семейной медицины) на территории Красноярского края» на 2008 - 2010 годы

3. Выберите один правильный ответ

Регион Сибирского федерального округа, где наибольшая обеспеченность средним медицинским персоналом (на 10000 населения)

- *Омская область
 - Иркутская область
 - Томская область
 - Новосибирская область
4. *Выберите один правильный ответ*
 Количество Федеральных округов, которые были образованы согласно Указу Президента РФ в 2002 году
- 6 округов
 - 9 округов
 - *7 округов
 - 8 округов
5. *Выберите один правильный ответ*
 Регион Сибирского федерального округа, где самая большая численность населения
- Кемеровская область
 - Новосибирская область
 - *Красноярский край
 - Иркутская область
6. *Выберите один правильный ответ*
 Тип региона, к которому относится Республика Бурятия в зависимости от региональных особенностей
- проблемный регион авангардного типа (с\х)
 - опорный регион
 - полюс роста
 - регион локомотив
 - *проблемный регион ресурсного типа
7. *Выберите один правильный ответ*
 Наиболее высокий показатель общей заболеваемости у детей (среди регионов СФО) в 2013 году зарегистрирован в:
- Иркутской области
 - *Омской области
 - Томской области
 - Новосибирской области
 - Красноярском крае
8. *Выберите один правильный ответ*
 Места работы трудовых мигрантов из стран СНГ
- *строительство
 - образование
 - медицина
 - *торговля
9. *Выберите несколько правильных ответов*
 Особенности региональной миграционной политики Сибири
- *отсутствие четкой системы привлечения трудовых ресурсов
 - *миграционный отток
 - высокая рождаемость
 - *недостаточность трудовых ресурсов
10. *Выберите один правильный ответ*
 Тип региона, к которому относится Алтайский край в зависимости от региональных особенностей развития
- опорный регион
 - проблемный регион ресурсного типа
 - *проблемный регион авангардного типа (с\х)
 - полюс роста
 - регион локомотив
11. Вставьте пропущенное слово
 Пути решения миграционных проблем нашли отражение в основном стратегическом документе в сфере миграционной политики, утвержденном Указом Президента Российской Федерации от 13 июня 2012 года «_____ государственной миграционной политики Российской Федерации до 2025 г.»

*концепция

*концепции

12. Выберите несколько правильных ответов

Главные показатели успешности выполнения на местах Проекта «Образование»

строительство дорог

*школьные автобусы

*открытие новых специальностей в ВУЗах

*новые школы

13. Выберите один правильный ответ

Первое место в структуре общей заболеваемости детей в СФО остаются болезни

*органов дыхания

болезни глаз

инфекционные и паразитарные болезни

болезни органов пищеварения

14. Выберите два правильных ответа

Города - «миллионники» в Сибирском федеральном округе

*Новосибирск

Томск

Иркутск

*Омск

15. Порог бедности в Российской Федерации

относительная бедность

*доход не превышает 40-50% среднего дохода по стране

абсолютная бедность

прожиточный минимум

Шкалы оценивания к зачету

Таблица 9

Зачет (2- балльная шкала)	Критерии оценки
Не зачтено (0-50)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
зачтено (51-100)	Этапы компетенций, связанных с формированием политики в области описания уровня жизни населения, определения сферы и нормативно-правового сопровождения управления качеством жизни в России и в СФО от минимального до высокого уровня. Наличие допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

Зачет включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практического задания.

Ответы на теоретические вопросы могут даваться в устной форме или в форме электронного тестирования. Выполнение практических заданий проводится в письменной форме.

Студент при подготовке к ответу формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание (письменно либо устно, в зависимости от содержания задания).

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат, отвечать с пояснениями, полно и аргументировано. Давать односложные ответы нежелательно.

При демонстрации выполненного задания студент должен аргументировать свое решение (формулировку текста и т.д.), демонстрируя знания, умения либо навыки в полной мере.

Ответ на каждый вопрос (задание) оценивается в соответствии со шкалой оценивания. Если среднеарифметическая оценка находится между целыми числами, то итоговая оценка округляется в пользу студента.

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».

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При изучении дисциплины «Управление качеством жизни» 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 "Управление качеством жизни" 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.

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.

Методические рекомендации для студентов заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ изложены в «Методических рекомендациях по освоению дисциплины «Управление качеством жизни» студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ», которые размещены на сайте Сибирского института управления – филиала РАНХиГС <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/>

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля
представлены на сайте института⁵

Методические указания по подготовке контрольной работы
Представлены на сайте института⁶

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. Кайдалов, Е. П. Уровень жизни: проблемы и решения в России и в развитых странах [Электронный ресурс]. - Лаборатория книги, 2012. – 177 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142719>, требуется авторизация (дата обращения : 28.03.2016). - Загл. с экрана.

2. Константинова, Н. И. Управление качеством жизни : учеб. пособие для студентов всех форм обучения по направлению 080505.65 - Упр. персоналом / Н. И. Константинова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2012. - 74 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 28.01.2016). - Загл. с экрана.

3. Козырева П.М., Низамова А.Э., Смирнов А.И. Ресурсы и практики социально-экономической адаптации населения России / Козырева П.М., Низамова А.Э., Смирнов А.И. — М. : Новый хронограф, 2013. — 328 с. - Режим доступа <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228463>, требуется авторизация (дата обращения : 28.03.2016). - Загл. с экрана.

4. Управление качеством жизни [Электронный ресурс] : курс лекций для студентов/ сост. Н. И. Константинова. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2016. - 123 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 28.01.2016). - Загл. с экрана.

5. Щурин, К. В. Управление качеством в историко-философском аспекте [Электронный ресурс] : учеб. пособие / К. В. Щурин, А. Л. Воробьев, Д. А. Косых ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Электрон. дан. - Оренбург : Оренбург. гос. ун-т, 2013. - 232 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа :

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

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

<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=260762> , требуется авторизация (дата обращения : 28.01.2016). - Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература

6. Бюджетная политика и качество жизни населения России: региональный уровень. Проблемы и решения [Электронный ресурс]: монография / Г. И. Айларова [и др.]. — Электрон. дан. — Волгоград : Волгоград. ин-т бизнеса, ПринТерра-Дизайн, Вузов. образование, 2012. - 308 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/11310>, требуется авторизация (дата обращения : 28.01.2016). - Загл. с экрана.

7. Жеребин, В. М. Индикаторы качества жизни населения / В. М. Жеребин // Вопр. статистики. - 2012. - № 3. - С. 25-36. — Режим доступа : <http://elibrary.ru/item.asp?id=17394299>, требуется авторизация (дата обращения : 28.01.2016). - Загл. с экрана.

8. Кривошей В. А. Государственное регулирование социально-экономической дифференциации качества жизни населения в регионах. Концепция, механизм, методика [Электронный ресурс] : монография / В. А. Кривошей. — Электрон. дан. — Москва : ИД «Экономическая газета», ИТКОР, 2012. — 196 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/8360>, требуется авторизация (дата обращения : 28.01.2016). - Загл. с экрана.

9. Мироедов, А. А. Качество жизни в современных оценках экономического роста и социального прогресса / А. А. Мироедов, В. А. Кретинин // Вопр. статистики. - 2012. - № 2. - С. 44-49.

10. Митюрникова, Л. А. Качество жизни как основной механизм регулирования социально-экономических преобразований в стране / Л. А. Митюрникова // Соц.-гуманитар. знания. - 2011. - № 5. - С. 39-48.

11. Национальное богатство и качество жизни: мир и Россия [Электронный ресурс] / В. В. Бушуев, В. С. Голубев, А. А. Коробейников, А. М. Тарко. - Электрон. дан. - Москва : Энергия, 2010. - 114 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=58357>, требуется авторизация (дата обращения : 28.01.2016). - Загл. с экрана.

12. Охрана окружающей среды и качество жизни: правовые аспекты / под ред. Е. В. Алферова, О. Л. Дубовик. - Москва : РАН ИНИОН, 2011. - 209 с. — То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=132441>, требуется авторизация (дата обращения : 28.03.2016). - Загл. с экрана.

13. Сабанчиев, А. Х. Качество жизни и подходы к его определению / А. Х. Сабанчиев // Экономика и упр. - 2011. - № 11. - С. 78-80. - Режим доступа : <http://elibrary.ru/item.asp?id=17068843>, требуется авторизация (дата обращения : 28.01.2016). - Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Чиркунова, Е. К. Экономические составляющие качества жизни населения в России и Самарской области [Электронный ресурс] / Е. К. Чиркунова. - Электрон. дан. - Самара : Самар. гос. архитектурно-строит. ун-т, 2011. - 116 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142906>, требуется авторизация (дата обращения : 28.03.2016). - Загл. с экрана.

6.4. Нормативные правовые документы.

1. Конституция РФ. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года (в ред. от 30.12.2008) // Рос. газ. — 2009. — 21 янв.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации

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: 19.01.2015).
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: 19.01.2015).
3. Официальный сайт Национального союза кадровиков [Электронный ресурс] / Нац. союз кадровиков. - [М?], 2002 - 2012. - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/>, свободный. (дата обращения: 19.01.2015).
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: 19.01.2015).
5. Электронная библиотека [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/library>, свободный (дата обращения: 19.01.2015).
6. Экономика труда [Электронный ресурс] / Федеральный образовательный портал по социологии, экономике и менеджменту. - [М], 2012. - Режим доступа:, <http://ecsocman.hse.ru/net/16000159>, свободный (дата обращения: 19.01.2015).

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

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

Лаборатория личностного и профессионального развития: Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, музыкальные центры, видеокамера, видеоманитофоны, 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

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: Столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная, компьютер с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы. Библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет : 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.

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

Видеостудия для вебинаров: Компьютеры с выходом в Интернет, оснащенные веб-камерами и гарнитурами (наушники + микрофон), столы, стулья.

Кафедры: Компьютеры с выходом в Интернет, в т.ч. оснащенные веб-камерой, гарнитурой (наушники + микрофон), столы, стулья, кресла офисные, принтер, шкафы.

Компьютерный класс для преподавателей: Компьютеры с выходом в Интернет и в локальную сеть, лазерный принтер, сканеры, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная

Программное обеспечение: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.

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

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой менеджмента
Протокол от «26» августа 2016 г.
№ 8

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

МИГРАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА (Б1.В.ДВ.5.2)

не устанавливается

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

квалификация выпускника: Бакалавр

формы обучения: очная, заочная

Год набора – 2016

Новосибирск, 2016 г.

Автор–составитель:

К.полит.н., доцент кафедры менеджмента Е.В.Шевцова

Заведующий кафедрой Менеджмента д.экон.н., доцент О.В. Симагина

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	7
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	13
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	29
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	31
6.1. Основная литература	31
6.2. Дополнительная литература.	31
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	32
6.4. Нормативные правовые документы.	32
6.5. Интернет-ресурсы	33
6.6. Иные источники	33
7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	33

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

**1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.5.2 Миграционная политика обеспечивает
овладение следующими компетенциями с учетом этапа:**

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-3	Знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.)	Очная форма обучения, заочная форма обучения, заочная с применением ЭО и ДОТ ОПК-3.2	Способность определить цели и задачи миграционной политики в контексте социально-трудовой сферы.
ПК-15	владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими	Очная форма обучения - ПК-15.1	способность находить информацию, необходимую для анализа внешних и внутренних факторы, влияющие на эффективность деятельности и стратегические планы организации, в том числе на основе трудовой миграционной политики и развитии человеческого потенциала и достижении здорового образа жизни (качества жизни) в нашей стране и за рубежом

	планами организации	Заочная форма обучения, заочная с применением ЭО и ДОТ - ПК-15.2	способность находить информацию, необходимую для анализа внешних и внутренних факторы, влияющие на эффективность деятельности и стратегические планы организации на основе трудовой миграционной политики и развитии человеческого потенциала и достижении здорового образа жизни (качества жизни) в нашей стране и за рубежом

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
документационное обеспечение работы персонала	Все формы обучения ОПК-3.2	на уровне знаний: содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.)
		на уровне умений: умение адекватно применять нормы Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.)
		на уровне навыков: применять на практике знания по основным разделам Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.)
Деятельность по	Очная форма	на уровне знаний: методов определения

обеспечению персоналом	обучения ПК-15.1	потребности и численности персонала исходя из стратегии развития, методов количественного и качественного анализа персонала
	Заочная форма обучения, заочная с применением ЭО и ДОТ - ПК-15.2	на уровне умений: проводить анализ и определять потребность и численность персонала исходя из стратегии развития организации и персонала
		на уровне навыков: навыки формулирования и оформления результатов анализа

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 З.Е.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для очной формы обучения: 28 часов, из них 14 часов лекций, 14 часов семинарских занятий, на самостоятельную работу обучающихся выделено 80 часов.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для заочной формы обучения: 12 часов, из них 6 часов лекций, 6 часов семинарских занятий. На самостоятельную работу обучающихся выделено 96 час.

Место дисциплины

Дисциплина Б1.В.ДВ.5.2 Миграционная политика изучается студентами очной формы обучения в 5 семестре, студентами заочной формы – на 5-6 семестре, студентами заочной формы с применением ДО в 6 семестре.

Основой для формирования компетенций дисциплины Миграционная политика являются:

Б1.Б.15	Правоведение
Б1.Б.25	Имиджелогия
Б1.В.ДВ.5.1	Управление качеством жизни

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л	лр	пз	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Теоретико-методологические основы исследования миграционных процессов.	44	6		6		32	
Тема1.1.	Миграция населения: сущность, типы, виды, факторы.	14	2		2		10	О - 1.1. Т – 1.1.
Тема 1.2	Методы учета миграции населения.	8	1		1		6	О - 1.2. Т – 1.2.
Тема 1.3	Методы анализа миграции населения	8	1		1		6	О – 1.3. 3 - 1.3.
Тема 1.4	Теории и модели миграции населения.	14	2		2		10	О - 1.4. Т – 1.4.
Раздел 2	Особенности миграционных процессов и миграционной политики в Российской Федерации	64	8		8		48	
Тема 2.1.	Современные тенденции миграционных процессов в Российской Федерации	16	2		2		12	О - 2.1. Д – 2.1.
Тема 2.2.	Основы государственного	16	2		2		12	О - 2.2. ПЗ – 2.2.

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), Решение задач (З), практическое задание (ПЗ), доклад-презентация (Д)

	регулирования миграции населения на федеральном и региональном уровне.							
Тема 2.3.	Особенности современной миграционной политики в Российской Федерации: основные направления и методы регулирования	16	2		2		12	О - 2.3. ПЗ – 2.3.
Тема 2.4.	Реализация Программы добровольного переселения соотечественников, проживающих за рубежом в регионах Российской Федерации	16	2		2		12	О - 2.4. Д – 2.4.
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		108	14		14		80	ак.ч.
		3	0,42		0,42		2,4	з.е.
		81	10,5		10,5		60	ас.ч.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости ² , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л	лр	пз	КСР		
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Теоретико-методологические основы исследования миграционных процессов.	25	2				23	
Тема1.1.	Миграция населения: сущность, типы, виды, факторы.	25	2				23	О - 1.1. Т – 1.1.
Тема 1.2	Методы учета миграции населения.							О - 1.2. Т – 1.2.

² Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

Тема 1.3	Методы анализа миграции населения							О – 1.3. З – 1.3.
Тема 1.4	Теории и модели миграции населения.							О – 1.4. Т – 1.4.
Раздел 2	Особенности миграционных процессов и миграционной политики в Российской Федерации	25	2				23	
Тема 2.1.	Современные тенденции миграционных процессов в Российской Федерации	25	2				23	О – 2.1. Д – 2.1.
Тема 2.2.	Основы государственного регулирования миграции населения на федеральном и региональном уровне.							О – 2.2. ПЗ – 2.2.
Тема 2.3.	Особенности современной миграционной политики в Российской Федерации: основные направления и методы регулирования							О – 2.3. ПЗ – 2.3.
Тема 2.4.	Реализация Программы добровольного переселения соотечественников, проживающих за рубежом в регионах Российской Федерации							О – 2.4. Д – 2.4.
Промежуточная аттестация						4		Зачет
Всего:		108	6		6	4	92	ак.ч.
		1,5	0,18		0,18	0,1	2,76	з.е.
		37,5	4,5		4,5	3	69	ас.ч.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ³ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л/эо, ДОТ ⁴	лр/эо, ДОТ ³	пз/эо, ДОТ ³	КСР		
Заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ								
Раздел 1	Теоретико-методологические основы исследования миграционных процессов.	54	3		3	2	46	
Тема1.1.	Миграция населения: сущность, типы, виды, факторы.	54	3		3	2	46	Электронный семинар 1
Тема 1.2	Методы учета миграции населения.							
Тема 1.3	Методы анализа миграции населения							
Тема 1.4	Теории и модели миграции населения.							
Раздел 2	Особенности миграционных процессов и миграционной политики в Российской Федерации	54	3		3	2	46	
Тема 2.1.	Современные тенденции миграционных процессов в Российской Федерации	54	3		3	2	46	Электронный семинар 2
Тема 2.2.	Основы государственного регулирования миграции населения на федеральном и							

³ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

⁴ При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в соответствии с учебным планом

	региональном уровне.						
Тема 2.3.	Особенности современной миграционной политики в Российской Федерации: основные направления и методы регулирования						
Тема 2.4.	Реализация Программы добровольного переселения соотечественников, проживающих за рубежом в регионах Российской Федерации						
Промежуточная аттестация					4		Зачет
Всего:		108	6		6	4	92 ак.ч.
		3	0,18		0,18	0,1	2,76 з.е.
		81	4,5		4,5	3	69 ас.ч.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретико-методологические основы исследования миграционных процессов.

Тема 1.1. Миграция населения: сущность, типы, виды, факторы.

Миграция как социальный процесс. Понятие миграции населения. Пространственная мобильность населения и миграция. Основные критерии идентификации миграции. Типы и виды миграции населения. Понятие факторов и функций миграции. Объективные и субъективные факторы миграции. Миграционная система. Классификация подходов к изучению миграции. История изучения миграционных процессов в России.

Тема 1.2. Методы учета миграции населения.

Источники данных о миграции населения. Критерии идентификации мигрантов в различных системах сбора данных. Особенности учета международной и внутренней миграции. Административные регистры. Вопросы миграции в переписях населения. Статистика пограничного контроля. Выборочные обследования миграции. Статистика внутренней миграции: административные регистры, обследования, данные специализированных регистров и ведомств – пенсионного фонда, министерства здравоохранения, налоговой службы и пр. Особенности и проблемы учета миграции в России и в Российской Федерации.

Тема 1.3. Методы анализа миграции населения.

Система показателей миграции. Абсолютные и относительные коэффициенты миграции. Чистая миграция. Миграционный оборот. Коэффициент интенсивности

миграции. Балансовый метод анализа миграции. Чистая миграция (нетто-миграция, сальдо миграции). Валовая миграция (брутто-миграция). Показатели селективности миграции. Миграционная матрица. Оценка влияния миграции на демографические процессы и структуры. Замещающая миграция и ее оценка. Комбинированные таблицы смертности и миграции. Методы прогнозирования миграции.

Тема 1.4. Теории и модели миграции населения.

Законы миграции Э.Равенштейна. Классификация миграционных моделей. Модели миграционных потоков. Моделирование факторов миграции. Теория промежуточных возможностей С.Стоуффера. Законы Э.Ли: теория притягивающих и выталкивающих факторов. Макроэкономические подходы к анализу миграции. Миграция и развитие. Модели М.Тодаро-Дж.Харриса. Экономические циклы и миграция: теория Р.Истерлина. Теории двойного рынка труда М.Пиоре. Теория миграционных систем И.Валлерстейна. Неклассическая теория М.Фридмана, П.Самуэльсона, Дж.Хигса. Миграция как форма накопления человеческого капитала. Работы Л.Съястада, Дж.Минцера. Теория миграционных сетей Д.Массея. Понятие территориального и миграционного поведения. Взаимосвязь между пространственной и социальной мобильностью. Миграция и урбанизация.

Раздел 2. Особенности миграционных процессов и миграционной политики в Российской Федерации

Тема 2.1. Современные тенденции миграционных процессов в Российской Федерации.

Тенденции и факторы внутренних миграций в регионах Российской Федерации. Западный дрейф внутрироссийских миграций. Уровни местной и межрегиональной подвижности в Российской Федерации. Региональная специфика миграционных процессов. Внешние миграции. Постоянная миграция - проблемы оценки. Проблемы образовательной миграции. Тенденции и динамика интеллектуальной миграции населения России. Кризис российской науки как фактор эмиграции. Количественная оценка социально-экономических последствий миграции высококвалифицированных кадров для регионов России. Трансграничная и приграничная миграция иностранной рабочей силы. География, сфера занятости временных трудовых мигрантов в регионах России. Межнациональные конфликты на территории Российской Федерации, проблема этнических миграций. Вклад мигрантов в экономику Российской Федерации.

Тема 2.2. Основы государственного регулирования миграции населения на федеральном и региональном уровне.

Понятие миграционной политики. Основные задачи миграционной политики. Принципы миграционной политики. Разграничение полномочий между государственными органами в регулировании миграционных отношений. Полномочия федеральных и региональных органов государственной власти в сфере миграционных отношений. Место и роль Главного управления по вопросам миграции Министерства внутренних дел России (ГУВМ МВД России) в системе федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации. Задачи, функции, принципы деятельности ГУВМ МВД России. Формы взаимодействия ГУВМ МВД России с другими органами исполнительной власти в сфере миграции.

Концепция государственной миграционной политики России и ее реализация. Особенности миграционной политики на федеральном и региональном уровне. Прогнозируемые сценарии миграционной политики России и их геополитические и социально-экономические последствия для регионов Российской Федерации. Вопросы миграционной политики и проблема национальной безопасности Российской Федерации.

Тема 2.3. Особенности современной миграционной политики в Российской Федерации: основные направления и методы регулирования.

Особенности регулирования трудовой миграции в Российской Федерации. Механизмы оценки потребности и иные инструменты регулирования привлечения иностранной рабочей силы. Социально-экономические возможности регионов Российской Федерации в приеме мигрантов. Роль землячеств в формировании социальной политики в отношении трудовых мигрантов. Стратегии аккультурации и адаптации мигрантов: сепаратизм, интеграция, маргинализация, ассимиляция. Опыт регионов Российской Федерации в проведении политики адаптации и интеграции трудовых мигрантов. Основные механизмы обеспечения образовательной миграции в России: особенности, специфика, сравнительный анализ с зарубежным опытом. Потенциал и основная проблематика академической мобильности в Российской Федерации. Основные подходы к организации академической мобильности. Опыт российских вузов организации академической мобильности. Иммиграционная политика стран-импортеров высококвалифицированных кадров и особенности политики противодействия «утечки мозгов» в Российской Федерации.

Тема 2.4. Реализация Программы добровольного переселения соотечественников, проживающих за рубежом в Российской Федерации

Специфика российского законодательства о вынужденных переселенцах и беженцах. Последствия вынужденной миграции для регионов Российской Федерации. Динамика репатриации этнических русских из стран ближнего и дальнего зарубежья. Иммиграционный потенциал стран ближнего зарубежья. Программа добровольного переселения соотечественников, проживающих за рубежом: цели, принципы, основные этапы реализации, итоги и перспективы. Итоги реализации Программы добровольного переселения соотечественников, проживающих за рубежом в Российской Федерации.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.5.2 Миграционная политика используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся (очная, очно-заочная, заочная формы обучения):

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Теоретико-методологические основы исследования миграционных	

	процессов.	
Тема 1.1.	Миграция населения: сущность, типы, виды, факторы.	Устный ответ на вопросы Решение тестового задания на бумажном носителе
Тема 1.2	Методы учета миграции населения.	Устный ответ на вопросы Решение тестового задания на бумажном носителе
Тема 1.3	Методы анализа миграции населения	Устный ответ на вопросы Решение задач
Тема 1.4	Теории и модели миграции населения.	Устный ответ на вопросы Решение тестового задания на бумажном носителе
Раздел 2	Особенности миграционных процессов и миграционной политики в Российской Федерации	
Тема 2.1.	Современные тенденции миграционных процессов в Российской Федерации	Устный ответ на вопросы Предоставление доклада-презентации
Тема 2.2.	Основы государственного регулирования миграции населения на федеральном и региональном уровне.	Устный ответ на вопросы Практическое задание
Тема 2.3.	Особенности современной миграционной политики в Российской Федерации: основные направления и методы регулирования	Устный ответ на вопросы Практическое задание
Тема 2.4.	Реализация Программы добровольного переселения соотечественников, проживающих за рубежом в регионах Российской Федерации	Устный ответ на вопросы Предоставление доклада-презентации
	Выполнение контрольной работы по курсу	Письменное выполнение контрольной работы

Для заочной формы с применением ЭО, ДОТ

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Теоретико-методологические основы исследования миграционных процессов.	письменный ответ на задания электронного семинара; ответы на вопросы обучающихся в ходе проведения электронного семинара.
Тема 1.1.	Миграция населения: сущность, типы, виды, факторы.	
Тема 1.2	Методы учета миграции населения.	
Тема 1.3	Методы анализа миграции населения	
Тема 1.4	Теории и модели миграции населения.	
Раздел 2	Особенности миграционных процессов и миграционной политики в Российской Федерации	
Тема 2.1.	Современные тенденции	

	миграционных процессов в Российской Федерации
Тема 2.2.	Основы государственного регулирования миграции населения на федеральном и региональном уровне.
Тема 2.3.	Особенности современной миграционной политики в Российской Федерации: основные направления и методы регулирования
Тема 2.4.	Реализация Программы добровольного переселения соотечественников, проживающих за рубежом в регионах Российской Федерации

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): устного ответа на вопросы и устного выполнения практических заданий.

Зачет (для студентов заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ) состоит из выполнения письменного контрольного задания и электронного тестирования с применением специального программного обеспечения.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

ТИПОВЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА

Раздел 1. Теоретико-методологические основы исследования миграционных процессов. (О – 1.1.)

Тема 1.1. Миграция населения: сущность, типы, виды, факторы.

1. Охарактеризуйте понятия «миграция населения» и «миграционная политика».
2. Дайте определение «миграция трудовых ресурсов».
3. Перечислите виды миграции населения, в чем состоит их отличие?
4. Перечислите основные функции миграции населения.
5. В чем отличие понятий «факторы миграции» и «причины миграции»?

Тема 1.2. Методы учета миграции населения. (О – 1.2.)

1. Каковы основные источники данных о миграции населения?
2. Перечислите основные особенности учета международной и внутренней миграции.
3. Перечислите особенности и проблемы учета миграции в России и в Российской Федерации

Тема 1.3. Методы анализа миграции населения. (О – 1.3.)

1. В чем отличие абсолютных и относительных показателей миграции населения?
2. В чем суть балансового метода анализа миграции населения?
3. Каким образом можно оценить влияние миграции на демографические процессы и структуры?
4. Перечислите методы прогнозирования миграции населения.

Тема 1.4. Теории и модели миграции населения. (О – 1.4.)

1. Охарактеризуйте основные положения неоклассической теории миграций. В чем состоит определенное упрощение действительности в данной теории?
2. В чем заключается основная суть теории притягивающих/выталкивающих факторов Э.Ли?
3. Перечислите основные положения теории двойного рынка труда М.Пиоре.

4. В чем можно увидеть основные отличия концепции общемировой миграционной системы от других теорий и концепций?
5. Объясните, на основании каких факторов, в соответствии с теорией человеческого капитала, работник принимает или не принимает решение о миграции?

Раздел 2. Особенности миграционных процессов и миграционной политики в Российской Федерации

Тема 2.1. Современные тенденции миграционных процессов в Российской Федерации. (О – 2.1.)

1. Охарактеризуйте основные тенденции миграции населения в РФ.
2. Проведите сравнительный анализ основных центров притяжения международных трудовых мигрантов в регионах РФ.
3. Назовите и охарактеризуйте основные центры притяжения современных мигрантов из Российской Федерации в регионах РФ.
4. Проведите сравнительный анализ социально-экономических последствий миграции для регионов-импортеров и регионов-экспортеров рабочей силы в РФ.
5. Назовите проблемы, возникающие в экономической и социальной сфере вследствие возрастания миграционной нагрузки на крупные города РФ.

Тема 2.2. Основы государственного регулирования миграции населения на федеральном и региональном уровне. (О – 2.2.)

1. Охарактеризуйте понятие «миграционная политика».
2. Обоснуйте разграничение полномочий между государственными органами в регулировании миграционных отношений.
3. Охарактеризуйте полномочия федеральных и региональных органов государственной власти в сфере миграционных отношений.
4. В чем заключается роль Главного управления по вопросам миграции Министерства внутренних дел России (ГУВМ МВД России) в системе федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.
5. Перечислите и охарактеризуйте основные объекты законодательства о миграции населения.
6. Выделите основные этапы миграционной политики в Российской Федерации.

Тема 2.3. Особенности современной миграционной политики в Российской Федерации: основные направления и методы регулирования. (О – 2.3.)

1. Назовите особенности регулирования трудовой миграции в Российской Федерации.
2. Охарактеризуйте социально-экономические возможности регионов Российской Федерации в приеме мигрантов.
3. В чем заключается роль землячества в формировании социальной политики в отношении трудовых мигрантов?
4. Перечислите основные особенности и специфику образовательной миграции в России.
5. Охарактеризуйте особенности политики противодействия «утечки мозгов» в РФ.

Тема 2.4. Реализация Программы добровольного переселения соотечественников, проживающих за рубежом в Российской Федерации. (О – 2.4.)

1. В чем заключается специфика российского законодательства о вынужденных переселенцах и беженцах?
2. Перечислите последствия вынужденной миграции для регионов Российской Федерации.

3. В чем заключаются основные цели и задачи Государственной программы по оказанию содействия переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом?

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Тема 1.1. Миграция населения: сущность, типы, виды, факторы. (Т – 1.1.)

1. Понятие «миграция населения» этимологически означает:

Выберите один правильный ответ:

- *переселение
- движение
- изменение
- проживание

2. Тремя критериями для определения понятия «миграция населения» являются:

Выберите три правильных ответа:

- *территориальный
- *временной
- сезонный
- *изменение постоянного места жительства
- изменение страны проживания
- правовой

3. Миграция населения – перемещение населения через административные границы населенных пунктов на срок не менее _____ с изменением постоянного места жительства.

Вставьте пропущенное слово

- *одного года
- *1 года
- *12 месяцев

4. Разделение миграции населения на плановые и стихийные миграции основывается на критерии:

Выберите один правильный ответ:

- правовой статус
- территориальная направленность
- продолжительность
- численность
- *степень организованности
- степень добровольности
- социально-экономический тип поселений

5. Сопоставьте функции миграции:

ускорительная	позволяет ускорять прогресс в обществе в целом
селективная	изменяет качественный состав населения, вымывает активное, молодое население из неблагоприятных регионов
перераспределительная	увеличивает или уменьшает численность населения отдельных регионов посредством перетока населения из одной территории в другую

Тема 1.2. Методы учета миграции населения. (Т – 1.2.)

1. Основными источниками данных о миграции населения являются:

Выберите два правильных ответа:

- *перепись населения
- *текущий учет населения
- списки населения
- выборочные обследования населения

специальные обследования населения

2. Метод учета миграции, заключающийся в текущей регистрации каждого миграционного события как в месте выбытия мигрантов, так и в месте их прибытия:

Выберите один правильный ответ:

- косвенный
- *прямой
- стационарный
- выборочный

3. Метод учета миграции, основанный на использовании материалов переписей населения и выборочных обследований:

Выберите один правильный ответ:

- *косвенный
- прямой
- стационарный
- выборочный

Тема 1.4. Теории и модели миграции населения.

1. Положения неоклассической теории миграции на макроуровне заключаются в следующем:

Выберите два правильных ответа:

- *международная трудовая миграция обусловлена различиями в заработной плате между странами
- низкий уровень заработной платы в принимающих странах не повышается в ответ на уменьшение притока рабочих-мигрантов
- *после устранения различий в заработной плате в мировом масштабе перемещения рабочей силы прекратятся
- трудовая миграция в значительной степени основана на потребностях в рабочей силе и инициируется вербовкой со стороны предпринимателей в развитых обществах

2. Основная идея неоклассической теории, заключающаяся в том, что работник стремится к максимизации дохода от своей занятости, рассматривается на:

Выберите один правильный ответ:

- макро-уровне
- мезо-уровне
- *микро-уровне

3. Автором теории притягивающих/выталкивающих факторов. (Push/Pull factors) является:

Выберите один правильный ответ:

- П.Самуэльсон
- *Э.Ли
- М.Пиоре
- И. Валлерстайн

4. К выталкивающим факторам теории Эверета Ли относятся:

Выберите два правильных ответа:

- спрос на рабочую силу
- *структурная безработица
- *низкий уровень дохода
- высокий уровень экономического развития
- экономическая безопасность

5. К притягивающим факторам теории Эверета Ли относятся:

Выберите два правильных ответа:

- *спрос на рабочую силу
- структурная безработица

- низкий уровень дохода
- *высокий уровень экономического развития
- ограничения на свободу совести

ТИПОВЫЕ ЗАДАЧИ

Тема 1.3. Методы анализа миграции населения. (З – 1.3.)

Задача 1.

По статистическим данным городского комитета статистики миграция населения за 2013-2015 годы характеризуется следующими данными:

Год	Среднегодовая численность населения, тыс. чел.			Прибывшие на постоянное место жительства, тыс. чел.			Убывшие в связи со сменой постоянного места жительства, тыс. чел.		
	Всего	в том числе		Всего	в том числе		Всего	в том числе	
		муж.	жен.		муж.	жен.		муж.	жен.
2013	2689	1318	1371	26,2	15,6	10,6	22,6	15,0	7,6
2014	2722	1334	1388	28,6	18,6	10,0	24,0	16,0	8,0
2015	2713	1329	1384	23,8	15,4	8,4	22,8	15,4	7,4

Определите:

- показатели соотношения численности мужчин и женщин в области и среди мигрантов;
- абсолютные и относительные показатели миграции населения в области, отдельно для мужчин и женщин;
- Рассчитайте коэффициент оседлости за 2013-2015 гг.
- проанализируйте тенденции развития миграционных процессов среди населения города в период 2013-2015 годов.

Сделайте письменные выводы на основе проведенных расчетов.

Задача 2.

Есть следующие данные о прибывших и выбывших в Новосибирской области за 2000-2002 гг.

Месяц	2000		2001		2002	
	Прибывшие	Выбывшие	Прибывшие	Выбывшие	Прибывшие	Выбывшие
Январь	4111	3481	3108	3222	3053	3011
Февраль	4320	3937	3273	3393	2982	3097
Март	3996	3915	3528	3419	3183	3047
Апрель	3872	3739	3457	3572	3562	3442
Май	3886	3670	2869	3191	2894	2895
Июнь	4100	3905	3851	3668	3104	2998
Июль	4929	4604	4175	4209	3480	3978
Август	4868	4371	4427	4576	3611	3853
Сентябрь	6798	5264	5672	5157	5037	4779
Октябрь	6452	5578	6013	5560	6232	5569
Ноябрь	4640	4375	5419	4478	3561	3686
Декабрь	4166	3991	3509	3414	3015	3267

Определите индексы сезонности миграции по прибывшим и выбывшим в Новосибирской области. По итогам расчетов сделайте выводы.

Задача 3.

Есть следующие данные о прибывших в один из регионов за 2013-2015 гг. (чел.)

Месяц	2013	2014	2015
январь	119	122	121
февраль	105	106	108
март	100	102	98
апрель	105	107	110
май	115	118	121
июнь	122	119	125
июль	137	142	143
август	143	142	145
сентябрь	156	159	161
октябрь	147	150	157
ноябрь	136	132	134
декабрь	123	121	125

Определите индексы сезонности миграции и по итогам сделайте выводы.

ТИПОВЫЕ ТЕМЫ ДОКЛАДОВ-ПРЕЗЕНТАЦИЙ

Тема 2.1. Современные тенденции миграционных процессов в Российской Федерации. (Д – 2.1.)

1. Миграция трудовых ресурсов из стран СНГ и её значение для РФ;
2. «Утечка умов» и значение для РФ этого явления
3. Тенденции миграционной ситуации в регионах РФ.
4. Эмиграция из регионов РФ: объем потока, его социально-демографическая структура и география.

Тема 2.4. Реализация Программы добровольного переселения соотечественников, проживающих за рубежом в Российской Федерации. (Д – 2.4.)

1. Анализ и совершенствование региональной миграционной политики, как фактора инновационного развития региона
2. Опыт реализации приоритетных национальных проектов и программ на региональном уровне в сфере миграционной политики.
3. Адаптация мигрантов: основные проблемы и пути решения.
4. Государственная программа переселения в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом: теория и практика.

ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Тема 2.2. Основы государственного регулирования миграции населения на федеральном и региональном уровне. (ПЗ – 2.2.)

1. Проведите сравнительный анализ двух нормативно-правовых актов: «Концепция регулирования миграционных процессов в Российской Федерации» (2003 г.) и «Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года» (2012 г.), выделите общие позиции и принципиальные отличия.
2. На основе изученных режимов осуществления мигрантами трудовой деятельности на территории Российской Федерации проведите анализ структуры трудовых миграционных потоков со странами СНГ и дальнего зарубежья, а также спрогнозируйте изменение структуры в будущем.

Тема 2.3. Особенности современной миграционной политики в Российской Федерации: основные направления и методы регулирования. (ПЗ – 2.3.)

1. Разработайте механизмы адаптации и интеграции детей мигрантов, а также программу мероприятий для отдельного региона РФ.
2. Разработайте программу мероприятий по противодействию «утечки мозгов» в регионах Российской Федерации.

ТИПОВЫЕ ТЕМЫ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

1. Понятие «миграция» в науке: основные концепции и подходы к исследованию процессов миграции.
2. Основные классификации миграции населения: виды и типы.
3. Система государственных органов, регулирующих миграционные отношения в Российской Федерации.
4. Основные теории миграции населения: социологические и социально-экономические аспекты.
5. Современные центры притяжения миграционных потоков в Российской Федерации.
6. Причины и факторы миграции населения.
7. Влияние миграции населения на рынок труда.
8. Влияние миграции населения на этно-конфессиональную структуру общества.
9. Влияние миграции населения на социально-экономическое развитие региона, страны.
10. Влияние миграции населения на демографическую ситуацию в регионах России.
11. Вынужденные миграции: проблемы и перспективы.
12. Западная Сибирь: анализ миграционных потоков.
13. Проблема нелегальной миграции в Российской Федерации.
14. Роль неправительственных организаций в организации помощи трудовым мигрантам.
15. Современная миграционная ситуация в Новосибирской области.
16. Основные теоретические модели миграционной политики.
17. Основные проблемы адаптации трудовых мигрантов в регионах России.
18. Вопросы адаптации и интеграции мигрантов: опыт регионов России.
19. Адаптация детей мигрантов: основные проблемы и пути решения.
20. Социальное миграционное расслоение: проблемы и последствия.
21. Влияние денежных переводов мигрантов на экономику регионов Российской Федерации.
22. Проблема «утечки умов» в регионах Российской Федерации.
23. Социально-экономические последствия процесса «утечки умов» для регионов России.
24. Миграционная политика в отношении миграции, возникшей вследствие социально-экономической диспропорции развития регионов России.

ТИПОВЫЕ ВАРИАНТЫ ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ ДЛЯ ПИСЬМЕННОГО ОТВЕТА ЭЛЕКТРОННОГО СЕМИНАРА 1

1. Охарактеризуйте основные критерии идентификации миграции.
2. Опишите особенности и проблемы учета миграции в России и в Российской Федерации.
3. Охарактеризуйте взаимосвязь между пространственной и социальной мобильностью.
4. Оцените влияние миграции на демографические процессы и структуры.
5. Перечислите и охарактеризуйте методы прогнозирования миграции.

ТИПОВЫЕ ВАРИАНТЫ ВОПРОСОВ И ЗАДАНИЙ ДЛЯ ПИСЬМЕННОГО ОТВЕТА ЭЛЕКТРОННОГО СЕМИНАРА 2

1. Опишите специфику заселения и хозяйственного освоения России в советский период.
2. Охарактеризуйте уровни местной и межрегиональной подвижности в Российской Федерации.

3. Опишите особенности миграционной политики на федеральном и региональном уровне.
4. Охарактеризуйте прогнозируемые сценарии миграционной политики России и их геополитические и социально-экономические последствия для регионов Российской Федерации.
5. Опишите основные подходы к организации академической мобильности.

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
ОПК-3	Знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.)	ОПК-3.2	Способность определить цели и задачи миграционной политики в контексте социально-трудовой сферы.
ПК-15	владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Очная форма обучения - ПК-15.1	способность находить информацию, необходимую для анализа внешних и внутренних факторы, влияющие на эффективность деятельности и стратегические планы организации, в том числе на основе трудовой миграционной политики и развитии человеческого потенциала и достижении здорового образа жизни (качества жизни) в нашей стране и за рубежом

		Заочная форма обучения - ПК-15.2	способность находить информацию, необходимую для анализа внешних и внутренних факторы, влияющие на эффективность деятельности и стратегические планы организации на основе трудовой миграционной политики и развитии человеческого потенциала и достижении здорового образа жизни (качества жизни) в нашей стране и за рубежом

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ОПК-3.2 Способность определить цели и задачи миграционной политики в контексте социально-трудовой сферы, особенности управления миграционными потоками и трудовыми ресурсами	Демонстрирует способности в определении цели и задач миграционной политики в контексте социально-трудовой сферы; Демонстрирует умения вычлнить особенности управления миграционными потоками и трудовыми ресурсами	Сформированы способности в определении цели и задач миграционной политики в контексте социально-трудовой сферы; Сформированы умения вычлнить особенности управления миграционными потоками и трудовыми ресурсами
ПК-15.1 Способность находить информацию, необходимую для анализа внешних и внутренних факторы, влияющих на эффективность деятельности персонала и стратегические планы организации, исходя из трудовой миграционной политики, развития человеческого потенциала и достижения здорового образа жизни (качества жизни) в	Демонстрирует умение находить информацию, необходимую для анализа внешних и внутренних факторы, влияющих на эффективность деятельности персонала и стратегические планы организации, с точки зрения ее полноты, достоверности и актуальности исходя из требований трудовой миграции и качества жизни для решения задач профессиональной деятельности.	Определен перечень вопросов и источники информации, необходимые для анализа внешних и внутренних факторов, с точки зрения их достоверности, актуальности и непротиворечивости политики трудовой миграции и качеством жизни для решения задач профессиональной деятельности. Характеризует основные тенденции и правовые основы международной и государственной политики по

нашей стране и за рубежом	Демонстрирует знание основ международной и государственной политики по вопросам трудовой миграции и качества жизни	вопросам трудовой миграции и качества жизни

4.3.2. Типовые оценочные средства

ТИПОВЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ К ЗАЧЕТУ

1. Сформулируйте понятие, сущность миграционного процесса и его характеристику.
2. Какие вам известны виды и типы миграции населения?
3. Перечислите факторы и функции миграции.
4. Какие вы знаете основные источники данных о миграции населения?
5. Обозначьте особенности и проблемы учета миграции.
6. Проанализируйте систему показателей миграции.
7. Чем отличаются методы прогнозирования миграции?
8. В чем заключаются законы миграции Э.Равенштейна?
9. Проведите анализ теории факторов притяжения и выталкивания. Законы миграции Э.Ли.
10. Охарактеризуйте миграционное движение с точки зрения неоклассической экономической теории.
11. В чем особенность теории двойного рынка труда М.Пиоре?
12. Проанализируйте теорию миграционных систем И.Валлерштейна.
13. Дайте общую характеристику теории человеческого капитала в изучении миграции.
14. В чем сущность теории миграционных сетей Д.Массея?
15. Перечислите тенденции и факторы внутренних миграций в регионах Российской Федерации.
16. В чем заключается региональная специфика миграционных процессов в Российской Федерации?
17. Охарактеризуйте тенденции и динамику интеллектуальной миграции населения России.
18. В чем состоят проблемы этнических миграций в регионах Российской Федерации?
19. Дайте общую характеристику определения, методы, эффективность миграционной политики.
20. Проанализируйте цели и принципы государственной миграционной политики РФ.
21. Перечислите органы государственной власти РФ, регулирующие миграцию населения.
22. Охарактеризуйте особенности регулирования трудовой миграции в Российской Федерации.
23. Приведите опыт регионов Российской Федерации в проведении политики адаптации и интеграции трудовых мигрантов.
24. Проведите сравнительный анализ основных механизмов обеспечения образовательной миграции в России.
25. В чем заключаются особенности политики противодействия «утечки мозгов» в Российской Федерации.

26. Проанализируйте последствия вынужденной миграции для регионов Российской Федерации.
27. Дайте оценку Программы добровольного переселения соотечественников, проживающих за рубежом: целей, принципов, основных этапов реализации, итогов реализации в регионах Российской Федерации.

ТИПОВЫЕ ВАРИАНТЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ (ДЛЯ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ С ПРИМЕНЕНИЕМ ЭО, ДОТ.)

- 1. Миграционная политика – деятельность государственных органов и иных социальных институтов в сфере оптимизации внутренних и внешних _____ с целью сохранения демографической и экономической безопасности страны.**

Вставьте пропущенное слово.

*миграционных процессов

*миграционных потоков

- 2. Территориальные перемещения людей, которые могут совершаться внутри одной страны:**

Выберете один правильный ответ:

внешняя миграция

*внутренняя миграция

сезонная миграция

маятниковая миграция

- 3. Лицо, которое в силу обоснованных опасений стать жертвой преследований по признаку расы, вероисповедания, гражданства покинуло страну, гражданином которой оно являлось – это _____**

Вставьте пропущенное слово.

*беженец

- 4. Положения неоклассической теории миграции на макроуровне заключаются в следующем:**

Выберете два правильных ответа:

*международная трудовая миграция обусловлена различиями в заработной плате между странами

низкий уровень заработной платы в принимающих странах не повышается в ответ на уменьшение притока рабочих-мигрантов

*после устранения различий в заработной плате в мировом масштабе перемещения рабочей силы прекратятся

трудовая миграция в значительной степени основана на потребностях в рабочей силе и инициируется вербовкой со стороны предпринимателей в развитых обществах

- 5. _____ рынок труда – коренных жителей страны, которые заняты на квалифицированных, хорошо оплачиваемых видах работ и рынок мигрантов, которые занимают рабочие места, на которые не претендует местное население.**

Вставьте пропущенное слово.

*двойной

- 6. Двусторонний поток специалистов между странами:**

Выберете один правильный ответ:

утечка умов

растрата умов

*обмен умами

циркуляция умов

потеря умов

7. Преимущества, которыми обладают учебные мигранты:

Выберете один правильный ответ:

высокий уровень интеллекта

*прозрачность времени пребывания в стране

*способность быстрой адаптации

психологическая устойчивость

способность к коммуникации

8. Основные механизмы по привлечению высококвалифицированных специалистов:

Выберете два правильных ответа:

интеграционные языковые курсы

*актуализация существующих систем балльной оценки мигрантов

*система квот для въезда дефицитных категорий специалистов с целью временной работы

программы занятости и обеспечения жильем

создание свободных экономических зон

присоединение государства к международным конвенциям по трудовой миграции

9. Любая постоянная, иррациональная или чрезмерная боязнь, нетерпимость (или ненависть) к иностранцам или незнакомцам:

Выберете один правильный ответ:

*ксенофобия

мигрантофобия

агарофобия

10. Целями государственной миграционной политики Российской Федерации являются:

Выберете три правильных ответа:

*обеспечение национальной безопасности Российской Федерации, максимальная защищенность, комфортность и благополучие населения Российской Федерации

*стабилизация и увеличение численности постоянного населения Российской Федерации

*содействие обеспечению потребности экономики Российской Федерации в рабочей силе, модернизации, инновационном развитии и повышении конкурентоспособности ее отраслей

стабилизация численности населения к 2015 году на уровне 142-143 млн. человек и создание условий для ее роста к 2025 году до 145 млн. человек

повышение качества жизни и увеличение ожидаемой продолжительности жизни к 2015 году до 70 лет, к 2025 году - до 75 лет.

11. Государственная программа по оказанию содействия переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом направлена на:

Выберете один правильный ответ:

содействие обеспечению потребности экономики Российской Федерации в рабочей силе

*объединение потенциала соотечественников, проживающих за рубежом, с потребностями развития российских регионов

стабилизацию и увеличение численности постоянного населения Российской Федерации

повышение качества жизни и увеличение ожидаемой продолжительности жизни в Российской Федерации

12. Основными принципами оказания содействия добровольному переселению соотечественников в Российскую Федерацию являются:

Выберете два правильных ответа:

принцип общественного договора

*обеспечение баланса интересов переселенцев, Российской Федерации и ее субъектов, органов местного самоуправления муниципальных образований, предпринимателей, принимающего сообщества

обеспечение законных прав и свобод человека

селективный подход, базирующийся на учете интересов общества, государства, отдельных территорий

*Адресность социально-экономической поддержки

13. Участие в Государственной программе по оказанию содействия переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом вправе принять:

Выберете один правильный ответ:

*Российские соотечественники

беженцы

вынужденные переселенцы

иностранцы

апатриды

14. Цели Государственной программы по оказанию содействия переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом:

Выберете два правильных ответа:

*стимулирование и организация процесса добровольного переселения в Российскую Федерацию соотечественников на основе повышения привлекательности ее субъектов

*компенсация естественной убыли населения в стране в целом и в ее отдельных регионах путем привлечения переселенцев на постоянное место жительства в Российскую Федерацию

содействие обеспечению потребности экономики Российской Федерации в рабочей силе, модернизации, инновационном развитии и повышении конкурентоспособности ее отраслей

стабилизация численности населения к 2015 году на уровне 142-143 млн. человек и создание условий для ее роста к 2025 году до 145 млн. человек

15. Чтобы стать участником Государственной программы по оказанию содействия переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, необходимо соответствовать следующим условиям:

Выберете два правильных ответа:

*обладание квалификацией и опытом работы, достаточными для осуществления трудовой деятельности на территории Российской Федерации

*владение русским языком (устным и письменным) на уровне, достаточном для быстрой адаптации среди принимающего сообщества

готовность инвестировать в экономику России один миллион рублей

ТИПОВОЕ ПИСЬМЕННОЕ КОНТРОЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ (ДЛЯ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ С ПРИМЕНЕНИЕМ ЭО, ДОТ.)

Задание 1.

Опишите на примерах действие законов Э.Ли: теории притягивающих и выталкивающих факторов.

Задача.

По статистическим данным городского комитета статистики миграция населения за 2013-2015 годы характеризуется следующими данными:

Год	Среднегодовая численность населения, тыс. чел.			Прибывшие на постоянное место жительства, тыс. чел.			Убывшие в связи со сменой постоянного места жительства, тыс. чел.		
	Всего	в том числе		Всего	в том числе		Всего	в том числе	
		муж.	жен.		муж.	жен.		муж.	жен.
2013	2689	1318	1371	26,2	15,6	10,6	22,6	15,0	7,6
2014	2722	1334	1388	28,6	18,6	10,0	24,0	16,0	8,0
2015	2713	1329	1384	23,8	15,4	8,4	22,8	15,4	7,4

Определите:

- абсолютные и относительные показатели миграции населения в области, отдельно для мужчин и женщин;
- проанализируйте тенденции развития миграционных процессов среди населения города в период 2013-2015 годов.

Сделайте письменные выводы на основе проведенных расчетов

Задание 2.
Перечислите основные цели и задачи Концепции миграционной политики Российской Федерации до 2025 года. Прокомментируйте основные положения Концепции и дайте оценку эффективности реализации основных направлений

Шкала оценивания.

Таблица 2.

Зачет	Экзамен (5-балльная шкала)	Критерии оценки
незачтено	2	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
зачтено	3	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
	4	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
	5	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач.

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации.

Экзамен включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий.

Выполнение практических заданий проводится в устной/письменной форме.

Для получения положительной оценки на экзамене достаточно изучить рекомендуемую основную литературу, а также нормативно-правовые акты в действующей

редакции, а также усвоить умения и навыки в ходе контактной работы с преподавателем путем опроса, тестирования и выполнения различных практических заданий.

Студент при подготовке к ответу по билету формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание (письменно либо устно, в зависимости от содержания задания).

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат, отвечать с пояснениями, полно и аргументированно.

При сравнении явлений необходимо представить аргументы, представляющие их сходства и различия.

Давать односложные ответы нежелательно.

При ответе студент должен полно и аргументированно ответить на вопрос билета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

По заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ итоговая оценка по дисциплине формируется по результатам выполнения ПКЗ и прохождения электронного тестирования на основании следующей формулы:

$$\Sigma = \text{ПКЗ} \times 0,4 + \text{ТЕСТ} \times 0,6$$

При этом применяется следующая шкала перевода из 100-балльной шкалы в 4-х балльную:

0 – 40 баллов – «неудовлетворительно»;

41 – 64 баллов – «удовлетворительно»;

65 – 79 балла – «хорошо»;

80 и более баллов – «отлично».

Выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течении семестра.

Проверка знаний 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.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина Миграционная политика предназначена для того, чтобы дать менеджеру необходимые теоретические знания, приобрести навыки необходимые для анализа и прогнозирования миграционного движения населения, для эффективного проведения миграционной политики.

Кроме того, дисциплина Миграционная политика ориентирована на получение практических навыков, таких как умение на основе первичной статистической информации рассчитывать коэффициенты миграции населения, составлять на их основе графики, диаграммы, анализировать и сравнивать их; выявлять факторы, определяющие сложившуюся на данный момент миграционную обстановку в РФ, причинно-следственные связи между социальными, историческими, экономическими и миграционными процессами и явлениями; разрабатывать миграционную политику на основе выполненного миграционного анализа регионов РФ.

В процессе освоения дисциплины Миграционная политика используются следующие методы обучения:

- лекционные занятия;
- практические (семинарские) занятия;
- самостоятельная работа обучающихся.

Реализация компетентного подхода в рамках курса Миграционная политика

предусматривает использование в учебном процессе лекционных занятий в традиционной форме, а также в форме диалога, дискуссий, разбора конкретных ситуаций и примеров из практики. В ходе лекционных занятий раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки обучающихся к практическим (семинарским) занятиям и выполнения заданий самостоятельной работы. Для развития основных знаний умений и навыков лекционный курс состоит из традиционных лекций, лекций проблемного типа, лекций-дискуссий.

Практические (семинарские) занятия позволяют более детально проработать наиболее важные темы курса. Целью практических (семинарских) занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы занятия. Практические занятия предполагают активную работу обучающихся с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов, навыков исследовательской работы и творческого подхода к решению поставленных задач.

Для развития компетенций наряду с традиционными применяются современные активные методы обучения:

- технология «дебаты»;
- творческие задания;
- групповые дискуссии;
- доклады с мультимедиа презентациями.

Учебным планом для студентов предусмотрена самостоятельная работа, которая способствует более полному усвоению теоретических знаний, выработке навыков аналитической работы с литературой.

Самостоятельная работа студентов включает следующие виды: подготовку к практическим (семинарским) занятиям в соответствии с вопросами, представленными в рабочей программе дисциплины, изучение нормативно-правовых актов, работа с информационными ресурсами (сайтами), изучение учебного материала, отнесенного к самостоятельному освоению, выполнение домашних заданий, выполнение расчетных заданий.

Формами контроля самостоятельной работы являются тестирование, контрольные работы, проверка и оценка письменных домашних заданий, опросы.

При необходимости в процессе работы над заданием студент может получить индивидуальную консультацию у преподавателя. Также предусмотрено проведение консультаций студентов в ходе изучения материала дисциплины в течение семестра.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ФОРМАМ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ представлены на сайте института⁵

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ СТУДЕНТАМИ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ С ПРИМЕНЕНИЕМ ЭО, ДОТ

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

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. Государственно-правовые основы миграции населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. С. Прудников, В. Д. Самойлов, М. Л. Тюркин и др. ; Моск. ун-т МВД России, Фонд содействия правоохранительным органам «ЗАКОН И ПРАВО» ; под ред. А. С. Прудников, М. Л. Тюркин. – Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 480 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118999>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). - Загл. с экрана.
2. Зраева, И. М. Правовое регулирование миграционного учета в Российской Федерации : учеб. пособие для студентов вузов / И. М. Зраева, Т. А. Прудникова, С. А. Акимова ; под ред. А. С. Прудникова. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2013. - 183 с. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116650>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). - Загл. с экрана.
3. Правовое регулирование трудовой миграции [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов/ С. А. Акимова [и др.]. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2015. - 183 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/525365>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). - Загл. с экрана
4. Прудникова, Т. А. Правовые и организационные особенности миграционной политики в ряде зарубежных стран : учеб. пособие / Т. А. Прудникова. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА ;, 2015. - 320 с. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119520>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). - Загл. с экрана.
5. Шевцова, Е. В. Миграционная политика : учеб. пособие для студентов всех форм и технологий обучения / Е. В. Шевцова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2015. - 139 с. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. - Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). – Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература.

1. Балашова, Т. Н. Конституционно-правовые проблемы формирования миграционной политики [Электронный ресурс] : монография / Т. Н. Балашова. - Электрон. дан. – Санкт-Петербург : Юридический центр Пресс, 2011.— 291 с.— Доступ из ЭБС «IPRbooks. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/9244>, требуется авторизация (дата обращения : 14.08.2016). – Загл. с экрана.
2. Дьяченко, Р. А. Миграционные процессы и занятость населения России [Электронный ресурс] / Р. А. Дьяченко. – Электрон. дан. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 91 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа :

⁶ <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/>

- <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140915>, требуется авторизация (дата обращения : 07.08.2016). - Загл. с экрана.
3. Иванов, Д. В. Экологическая миграция населения: международно-правовые аспекты [Электронный ресурс] : научное издание / Д. В. Иванов, Д. К. Бекашев. — Электрон. дан. — Москва : Аспект Пресс, 2013. — 176 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/21075>, требуется авторизация (дата обращения : 07.08.2016). - Загл. с экрана.
 4. Ильянов, С. В. Миграция рабочей силы как форма международных экономических отношений [Электронный ресурс] / С. В. Ильянов. - Электрон. дан. — Москва : Лаборатория книги, 2012. - 93 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140916>, требуется авторизация (дата обращения : 07.08.2016). - Загл. с экрана.
 5. Прудникова, Т. А. Миграционные процессы и их влияние на общественную и национальную безопасность : теорет.-методол. аспекты : монография— Электрон. дан. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2011. — 223 с. — То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/8767.html>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). - Загл. с экрана.
 6. Прудникова, Т. А. Основные направления деятельности Федеральной миграционной службы России. Вопросы теории и практики : учеб. пособие для студентов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / Т. А. Прудникова, А. Л. Миронов, С. А. Акимов — Электрон. дан. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 223 с. — То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/20985>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). - Загл. с экрана.
 7. Сухов, А. Н. Миграция в Европе и ее последствия [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. Н. Сухов, С. А. Трыканова. - 2-е изд., стер. — Электрон. дан. - Москва : Флинта, 2011. - 216 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84910>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). - Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Шевцова, Е. В. Миграционная политика : учеб. пособие для студентов всех форм и технологий обучения / Е. В. Шевцова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2015. - 139 с. — То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. — филиал РАНХиГС. - Режим доступа : <http://www.saranet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). — Загл. с экрана.

6.4. Нормативные правовые документы.

1. Конституция Российской Федерации. — М. : Право, 2004. — 51 с.
2. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года: утв. Президентом РФ от 13 июня 2012 г. // ИА "ГАРАНТ": <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/402320/>- режим доступа 18.01.2016
3. Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года: утв. Указом Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. № 1351// "Собрание законодательства РФ", 15.10.2007, N 42, ст. 5009
4. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» // Российская газета 9 мая 2012 г. - Столичный выпуск №5775
5. Постановление Правительства РФ от 13 июля 2012 г. N 711 "О вопросах Федеральной миграционной службы" // ИА "ГАРАНТ": [Электронный ресурс] —

- Режим доступа: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/409084/> - дата обращения 18.01.2016
6. Федеральный закон от 15.08.1996 N 114-ФЗ "О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию"// "Собрание законодательства РФ", 19.08.1996, N 34, ст. 4029, с изменениями и дополнениями [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156904/ - дата обращения 18.01.2016 г.
7. Федеральный закон от 31.05.2002 N 62-ФЗ «О гражданстве Российской Федерации» // "Собрание законодательства РФ", 03.06.2002, N 22, ст. 2031, с изменениями и дополнениями [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_154018/ - дата обращения 18.01.2016 г.

6.5. Интернет-ресурсы.

1. <http://demoscope.ru/> - сайт электронного журнала «Демоскоп Weekly»
2. <http://mirpal.org/migrjournal.html> - сайт журнала «Миграция XXI век»
3. <http://www.narodonaselenie.ru/> - сайт журнала «Народонаселение»
4. <http://www.lawinfo.ru> – сайт журнала «Миграционное право»
5. <http://um-mag.ru/> - сайт журнала «Управление мегаполисом»
6. <http://demographia.ru/> - сайт журнала «Демографические исследования»
7. <http://www.gks.ru/> - сайт Федеральной службы государственной статистики
8. <http://www.fms.gov.ru/> - сайт Федеральной миграционной службы
9. <http://ps.fsb.ru/> - сайт Пограничной службы ФСБ России
10. <http://www.levada.ru/> - сайт аналитического центра Юрия Левады
11. <http://www.iom.int/> - сайт Международной организации по миграции
12. <http://www.unpopulation.org/> - сайт отдела народонаселения ООН UN Population Division World Population Prospects The 2010 Revision
13. <http://www.unhcr.ru/> - сайт Управления Верховного комиссара ООН по делам беженцев
14. <http://www.princeton.edu/cmd/> - сайт центра миграций и развития Принстонского университета
15. <http://mirpal.org/> - информационный портал для иностранцев в СНГ и России
16. <http://www.mdn.ru/> - сайт Московского дома национальностей

6.6. Иные источники

Иные источники не используются.

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

№п/п	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	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

2.	Класс деловых игр	Ноутбуки, выход в Интернет ч/з Wi-Fi, аудиторная доска, аудиторные столы, стулья
3.	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа	Интерактивная доска (экран), компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная
4.	Кабинет для видеотренингов	Компьютер, с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, аппаратура звукоусиления, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная, трибуна настольная
5.	Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы Библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет	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.
6.	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

Программное обеспечение заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ

- Пакет MS Office
- Microsoft Windows
- Сайт филиала
- СДО Прометей
- Корпоративные базы данных
 - iSpring Free Cam8

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

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления персоналом
Протокол от «25» августа 2016 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

НАЦИОНАЛЬНАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

(Б1.В.ДВ.5.3)

НКП

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль): «Управление персоналом организации»
квалификация выпускника: Бакалавр
формы обучения: очная, заочная

Год набора - 2016

Новосибирск, 2016 г.

Автор – составитель:

доцент, д.полит.н., декан факультета ГМУ, профессор кафедры управления персоналом
Леонид Вячеславович Савинов

Заведующий кафедрой управления персоналом, к.психол.н., доцент И.В. Доронина

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.....	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	17
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	17
6.4. Нормативные правовые документы.....	18
6.5 Список интернет-ресурсов	18
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 образовательной программы

1.1. Дисциплина «Национальная кадровая политика» (Б1.В.ДВ.5.3) обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	ПК-1.1 Очная форма обучения	Способность осуществлять стратегическое управление персоналом, разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом и кадровую политику организации с учетом национальных особенностей.
		ПК – 1.2 Заочная форма обучения	Способность осуществлять стратегическое управление персоналом, разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом и кадровую политику организации с учетом национальных особенностей и инновационных внедрений.
		ПК – 1.2 Заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ	Способность осуществлять стратегическое управление персоналом, разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом и кадровую политику организации с учетом национальных особенностей.

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
знание основ стратегического управления персоналом, основ	ПК-1.2.	На уровне знаний: основ и принципов формирования национальной кадровой политики
		На уровне умений: применять на практике принципы формирования

разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации		национальной кадровой политики на федеральном, региональном, местном и корпоративном уровне
		На уровне навыков: разработки программ формирования национальной кадровой политики на федеральном, региональном, местном и корпоративном уровне

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 З.Е.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 28 часа (из них лекции – 14 ч., занятия семинарского типа – 14 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 80 ч. (очная форма обучения).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 12 часов (из них лекции – 6 ч., занятия семинарского типа – 6 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 92 ч. (заочная форма обучения).

Место дисциплины

Дисциплина «Национальная кадровая политика» (Б1.В.ДВ.5.3) изучается:

- студентами очной формы обучения на третьем курсе (5 семестр);
- студентами заочной формы обучения на третьем курсе;
- студентами заочной формы обучения (ЭО ДОТ) на третьем курсе.

Дисциплины, которые реализуются после изучения данной дисциплины:

- Антикоррупционные кадровые технологии
- Антикризисное управление персоналом
- Управление талантами в организации.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточно й аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л/зо	лр/зо	пз/зо	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Теоретические основы национальной кадровой политики	56	8		8		40	
Тема 1.1	Теория этничности	20	4		4		12	О (тема 1.1.), Э
Тема 1.2	Нации и национализм	16	2		2		12	К, ПО (тема 1.2.)
Тема 1.3	Российская нация	20	2		2		16	ПО (тема 1.3.)

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), письменный опрос (ПО), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), вебинар (В), электронный семинар (ЭС) и др.

Раздел 2	Реализация национальной кадровой политики	52	6		6		40	
Тема 2.1.	Федеральная национальная кадровая политика	16	2		2		12	ПО (тема 2.1.)
Тема 2.2.	Региональная и муниципальная национальная кадровая политика	16	2		2		12	ПО (тема 2.2.)
Тема 2.3.	Национальная кадровая политика в организациях	20	2		2		16	ПО (тема 2.3.)
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		108	14		14		80	
		3						
		81						

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости ² , промежуточно й аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л/зо	лр/зо	пз/зо	КСР		
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Теоретические основы национальной кадровой политики	52	3		3		46	
Тема 1.1	Теория этничности	18	1		1		16	О (тема 1.1.), Э
Тема 1.2	Нации и национализм	18	1		1		16	К, ПО (тема 1.2.)
Тема 1.3	Российская нация	16	1		1		14	ПО (тема 1.3.)
Раздел 2	Реализация национальной кадровой политики	52	3		3		46	
Тема 2.1.	Федеральная национальная кадровая политика	18	1		1		16	ПО (тема 2.1.)
Тема 2.2.	Региональная и муниципальная национальная кадровая политика	18	1		1		16	ПО (тема 2.2.)
Тема 2.3.	Национальная кадровая политика в организациях	16	1		1		14	ПО (тема 2.3.)
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет

² Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), письменный опрос (ПО), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), вебинар (В), электронный семинар (ЭС) и др.

Всего:	108	6		6	4	92	
	3						
	81						

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ³ , промежуточно й аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л/зо	лр/зо	пз/зо	КСР		
Заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ								
Раздел 1	Теоретические основы национальной кадровой политики	52	3		3		46	ЭС
Тема 1.1	Теория этничности	18	1		1		16	
Тема 1.2	Нации и национализм	18	1		1		16	
Тема 1.3	Российская нация	16	1		1		14	
Раздел 2	Реализация национальной кадровой политики	52	3		3		46	ЭС
Тема 2.1.	Федеральная национальная кадровая политика	18	1		1		16	
Тема 2.2.	Региональная и муниципальная национальная кадровая политика	18	1		1		16	
Тема 2.3.	Национальная кадровая политика в организациях	16	1		1		14	
	Промежуточная аттестация	4				4		Зачет
	Всего:	108 3 81	6		6	4	92	

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы национальной кадровой политики

Тема 1.1. Теория этничности

1. Сущность и содержание этнополитики (национальной политики).
2. Методология исследования межэтнических отношений: эссенциализм, конструктивизм и инструментализм.
3. Модели национальной политики.
4. Методы исследования межэтнических отношений.

³Формы текущего контроля успеваемости: ЭС – электронный семинар, ПКЗ – письменное контрольное задание.

Тема 1.2. Нации и национализм

1. Теории нации и национализма.
2. Этнический (культурный) национализм.
3. Гражданский (политический) национализм.
4. Противодействие этническому экстремизму и терроризму.

Тема 1.3. Российская нация

1. Российская государственность: империя, новая советская общность, российская нация.
2. Проблемы формирования современной российской нации.
3. Гражданский национализм в современной России: основные акторы и перспективы.

Раздел 2. Реализация национальной кадровой политики

Тема 2.1. Федеральная национальная кадровая политика

1. История и эволюция национальной кадровой политики в России.
2. Законодательно-нормативная база государственной национальной политики.
3. Базовые принципы государственной национальной кадровой политики.
4. Методы исследования эффективности кадровой национальной политики.

Тема 2.2. Региональная и муниципальная национальная кадровая политика

1. Сущность и принципы региональной кадровой национальной политики.
2. Кадровая национальная политика в Сибирском федеральном округе.
3. Особенности реализации кадровой национальной политики на муниципальном уровне.
4. Управление межэтническими конфликтами на региональном и местном уровне.

Тема 2.3. Национальная кадровая политика в организациях

1. Сущность и типы кадровых процессов.
2. Модели национальной кадровой политики.
3. Миграция и миграционные процессы в современном мире и России.
4. Соотношение национальной и кадровой политики в организации.

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.

1.3. 4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Национальная кадровая политика» (Б1.В.ДВ.5.3) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Для проведения занятий по очной, заочной формам обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Теоретические основы национальной кадровой политики	
Тема 1.1	Теория этничности	Устный ответ на вопросы Предоставление эссе в устном виде
Тема 1.2	Нации и национализм	Устные ответы на вопросы коллоквиума Письменный ответ на задания
Тема 1.3	Российская нация	Письменный ответ на задание
Раздел 2	Реализация национальной кадровой политики	
Тема 2.1.	Федеральная национальная кадровая политика	Письменная работа по разработке системы мотивации и стимулирования персонала программы формирования

Тема 2.2.	Региональная и муниципальная национальная кадровая политика	Письменная работа – решение практических заданий, кейсов
Тема 2.3.	Национальная кадровая политика в организациях	Письменная работа – решение кейсов, практических заданий

Для проведения занятий по заочной формам обучения с применением ЭО, ДОТ

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Теоретические основы национальной кадровой политики	
Тема 1.1	Теория этничности	Письменные ответы на вопросы электронного семинара
Тема 1.2	Нации и национализм	
Тема 1.3	Российская нация	
Раздел 2	Реализация национальной кадровой политики	
Тема 2.1.	Федеральная национальная кадровая политика	Письменные ответы на вопросы электронного семинара
Тема 2.2.	Региональная и муниципальная национальная кадровая политика	
Тема 2.3.	Национальная кадровая политика в организациях	

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): устного ответа на вопросы и устного выполнения практических заданий.

Зачет (для студентов заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ) состоит из выполнения письменного контрольного задания и электронного тестирования с применением специального программного обеспечения.

4.2 Материалы текущего контроля успеваемости

4.2.1 Типовые вопросы для устного/письменного теоретического опроса

Тема 2.1. Федеральная национальная кадровая политика

Вариант 1

В чем суть национальной кадровой политики?

Назовите модели и принципы государственной национальной политики?

Как влияет этническая идентичность на кадровую политику?

Каково взаимовлияние таких понятий как «гражданская нация» и «национальная кадровая политика»?

Вариант 2

Какие уровни национальной кадровой политики можно выделить?

В чем суть национальной кадровой политики на федеральном, региональном и местном уровнях?

В чем принципиальная особенность национальной кадровой политики в организации?

4.2.2 Типовые темы для подготовки эссе

Тема 2.1. Федеральная национальная кадровая политика

1. Национальная кадровая политика в имперской России: «тюрьма народов»?

2. Советская национальная кадровая политика: интернационализм?

3. Национальная кадровая политика в современной России: возможен ли мультикультурализм?

4.2.3 Типовые темы для подготовки к коллоквиуму

Тема 1.2. Нации и национализм

1. История и особенности становления западных наций.
2. История и особенности становления восточных наций.
3. Этнический национализм vs. гражданский национализм.
4. Формы этнического национализма: трайбализм, ксенофобия, нацизм и т.д

4.2.4 Типовые задания для подготовки письменных работ

Тема 1.2. Нации и национализм

1. Письменное контрольное задание на тему «Проблемы современных наций».
2. Анализ работы Э.Смита «Нации и национализм».

Тема 1.3. Российская нация

1. Анализ работы В.В. Путина «Россия и национальный вопрос».
2. Проверочная работа на знание основ формирования российской гражданской нации.

Тема 2.1. Федеральная национальная кадровая политика

1. Проверочная работа на знание содержания Стратегии государственной национальной политики в РФ на период до 2025 года.
2. Сравнение базовых положений Концепции государственной национальной политики РФ (1996 г.) и Стратегии государственной национальной политики РФ на период до 2025 г. (2012 г.).

Тема 2.2. Региональная и муниципальная национальная кадровая политика

1. Анализ конкретных ситуаций (кейсов) локальных межэтнических конфликтов в современной России.
2. ПКЗ «Формирование эффективной национальной кадровой политики на региональном и /или местном уровне».

Тема 2.3. Национальная кадровая политика в организациях

1. Аналитический обзор СМИ «Трудовые ресурсы и мигранты в России».
2. ПКЗ «Миграционный кризис в Европе: кризис кадрового управления?»

4.2.5. Типовые темы контрольной работы

1. Этнополитика в системе подготовки специалистов государственного и муниципального управления.	2. Этнополитика в системе подготовки специалистов государственного и муниципального управления.
3. Примордиалистский подход к объяснению природы этничности.	4. Примордиалистский подход к объяснению природы этничности.
5. Конструктивистский подход к объяснению природы этничности.	6. Конструктивистский подход к объяснению природы этничности.
7. Инструменталистский подход к объяснению природы этничности.	8. Инструменталистский подход к объяснению природы этничности.
9. Этнос и нация. Этническое и гражданское.	10. Этнос и нация. Этническое и гражданское.
11. Институциональные и неинституциональные факторы этнополитики.	12. Институциональные и неинституциональные факторы этнополитики.
13. Структурно-функциональные и ценностные факторы этнополитики.	14. Структурно-функциональные и ценностные факторы этнополитики.
15. Экономические, культурные и религиозные факторы этнополитики.	16. Экономические, культурные и религиозные факторы этнополитики.
17. Соотношение этнического и политического пространств.	18. Соотношение этнического и политического пространств.
19. «Этническая территория». Принцип	20. «Этническая территория». Принцип

совпадения этнического и политического.	совпадения этнического и политического.
21. Этнополитика и институты гражданского общества.	22. Этнополитика и институты гражданского общества.
23. Гражданский и этнический национализм.	24. Гражданский и этнический национализм.
25. «Этнос» как категория анализа и практики. «Нация» как аналитическая категория.	26. «Этнос» как категория анализа и практики. «Нация» как аналитическая категория.
27. Эссенциалистские, конструктивистские и инструменталистские трактовки национализма.	28. Эссенциалистские, конструктивистские и инструменталистские трактовки национализма.

4.2.6. Типовые вопросы и задания для электронного семинара

Тема 1.1. Теория этничности

Какие теории этничности доминируют в современной науке?

Какие модели национальной политики вы можете обозначить?

В чем суть этнической идентичности?

Тема 1.2. Нации и национализм

Какие теории нации и национализма доминируют в современной науке?

В чем принципиальное отличие примордиалистского и конструктивистского понимания природы нации?

В чем отличие гражданского и культурного национализма?

Тема 2.1. Федеральная национальная кадровая политика

Какие этапы выделяют при формировании системы национальной кадровой политики на федеральном уровне?

Какими нормативными документами формируется национальная кадровая политика в современной России?

4.3. Оценочные средства промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного	ПК-1.1 Очная форма обучения	Способность осуществлять стратегическое управление персоналом, разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом и кадровую политику организации с учетом национальных особенностей.
		ПК – 1.2 Заочная форма обучения	Способность осуществлять стратегическое управление персоналом, разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом и кадровую политику организации с учетом национальных особенностей и инновационных внедрений.

	работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	ПК – 1.2 Заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ	Способность осуществлять стратегическое управление персоналом, разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом и кадровую политику организации с учетом национальных особенностей.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-1.1 Очная форма обучения	Демонстрирует знания в области стратегического управления персоналом, концепции управления персоналом и кадровой политики организации, в том числе с учетом национальных особенностей. Демонстрирует способность осуществлять стратегическое управление персоналом, разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом и кадровую политику организации, в том числе с учетом национальных особенностей.	Разработана концепция управления персоналом и кадровой политики организации. Построена схема стратегического управления персоналом организации.
ПК – 1.2 Заочная форма обучения	Демонстрирует Знания в области стратегического управления персоналом, концепции управления персоналом и кадровой политики организации с учетом национальных особенностей Демонстрирует способность разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом и кадровую политику организации с учетом национальных особенностей Демонстрирует Знания в области стратегического управления персоналом, концепции управления персоналом и кадровой политики организации с учетом инновационных внедрений Демонстрирует способность разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом и кадровую политику с учетом инновационных внедрений	Разработан национальный план кадровой политики. Проведен анализ региональных особенностей кадровой политики с учетом национальных особенностей. Разработан инновационный план развития управления персоналом и кадровой политики организации.
ПК – 1.2 Заочная форма обучения с	Демонстрирует Знания в области стратегического управления персоналом, концепции управления персоналом и кадровой	Разработан национальный план кадровой политики. Проведен анализ региональных особенностей

применением ЭО, ДОТ	политики организации с учетом национальных особенностей Демонстрирует способность разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом и кадровую политику организации с учетом национальных особенностей	кадровой политики с учетом национальных особенностей.

4.3.1 Типовые темы для вопросов к зачету

1. Эволюция знаний в сфере этнополитики.
2. Зарубежные исследования этнополитики.
3. Отечественные исследования этнополитики.
4. Этнополитика и этносоциальные процессы.
5. История и особенности становления западных наций.
6. История и особенности становления восточных наций.
7. Этнический национализм vs. гражданский национализм.
8. Формы этнического национализма: трайбализм, ксенофобия, нацизм и т.д.
9. Подданическая модель гражданской нации в условиях позднего имперского периода.
10. Советская модель формирования гражданской нации.
11. В.В.Путин и вопросы единства гражданской нации в современной России.
12. Молодежь и патриотизм в современной России.
13. Национальная кадровая политика в имперской России: «тюрьма народов»?
14. Советская национальная кадровая политика: интернационализм?
15. Национальная кадровая политика в современной России: возможен ли мультикультурализм?
16. Межэтнические отношения в современной России.
17. Управление межэтническими отношениями в больших городах и малых селах: общее и особенное.
18. Этнополитика в Сибири.
19. Реализация национальной политики в Новосибирской области и городе Новосибирске.
20. Национальная кадровая политика в общественных и политических организациях.
21. Национальная кадровая политика в коммерческих организациях.
22. Современная миграционная политика в России.
23. Мигранты в России/СФО/Новосибирске: проблемы адаптации и интеграции.

4.3.2 Типовые тестовые задания к зачету

Выберите правильный ответ:

1. По определению Ю. Хабермаса, россияне относятся к нации соотечественников, ориентированных на:
индивидуалистическо-прагматические ценности
*коллективистские ценности
2. Процесс преднамеренного или непреднамеренного включения этнического фактора в социальные явления и процессы – это _____.

этнизация

*этнизация

этноэлиминация

3. Придание социальным явлениям и процессам этнического содержания – это _____.

*этнизация

этнизация

этноэлиминация

4. Определите соответствие.

Система действия, которая обеспечивает равновесие общества и способствует сохранению его целостности	Организационная система
Система действия, которая определяет социальные и культурные ориентации общества и избавляет его от редуccionизма	Историчность
Система действия, которая вызывает изменения общества	Институциональная система

Выберите правильный ответ:

5. _____. – это долгосрочный политический курс на установление этнической и культурной толерантности, который разрабатывается научным сообществом и легитимируется в решениях органов законодательной, исполнительной и судебной власти.

*государственная этнополитика

*государственная этническая политика

6. Мировоззренческой основой этнополитики, на каком бы уровне она ни реализовывалась, должна стать идея _____ и _____.

*равенства

единства

уважения

*свободы

7. Основную нагрузку формирования новой демократической системы этнонациональных отношений в РФ должны взять на себя

многонациональные организации

гражданское общество

*органы государственной власти

8. _____ — особая форма интегративной идеологии, посредством которой полиэтнические, поликультурные национальные общества реализуют стратегии социального согласия и стабильности на принципах равноправного существования различных форм культурной жизни.

*мультикультурализм

9. Русский – это _____.

народность

*этничность

национальность

10. Для России актуальна _____ модель этнополитики, позволяющая учитывать специфические особенности на территориальном, региональном и локальном уровнях.

патерналистская

*субсидиарная

4.3.3 Типовые задания к зачету

- 1.ПКЗ «Формирование эффективной национальной кадровой политики на региональном и /или местном уровне».
- 2.ПКЗ «Миграционный кризис в Европе: кризис кадрового управления?»

Шкалы и примерные критерии оценок уровня освоения дисциплины

Таблица 2

Зачет (незачтено зачтено)	Критерии оценки
незачтено (0-50)	Этапы компетенций не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы
зачтено (51-64)	Этап компетенции 1.2. сформирован. Удовлетворительный уровень теоретической подготовки и готовности к применению знаний о содержании национальной кадровой политике

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации.

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

По заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ итоговая оценка по дисциплине формируется по результатам выполнения ПКЗ и прохождения электронного тестирования на основании следующей формулы:

$$\Sigma = \text{ПКЗ} \times 0,4 + \text{ТЕСТ} \times 0,6$$

Выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течении семестра.

Проверка знаний 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.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по организации самостоятельной работы

Целью самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины «Национальная кадровая политика» 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.

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института⁴

Методические указания по подготовке контрольной работы
Представлены на сайте института⁵

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. Захарова, Т. И. Государственная служба и кадровая политика [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т. И. Захарова. - Электрон. дан. - Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 312 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90960>, требуется авторизация (дата обращения : 11.08.2016). - Загл. с экрана.
2. Новокрепцов, А. В. Государственная кадровая политика : учеб. пособие для студентов всех форм обучения / А. В. Новокрепцов ; Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2010. - 201 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. - филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 14.08.2016). – Загл. с экрана.
3. Савинов, Л.В. Управление национальными отношениями : учеб. пособие / Л. В. Савинов ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2014. - 163 с. – То же [Электронный ресурс]. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. Ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа: <http://sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения: 14.08.16). –

⁴ Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/Kafedra/UP/pdf>

⁵ Требования к структуре и оформлению контрольной работы для студентов направления /специальности «Управление персоналом»// http://siu.ranepa.ru/Kafedra/UP/pdf/треб_контр_раб_15-16.pdf

Загл. с экрана. Рекомендовано УМО по менеджменту в сфере высшего образования.

4. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс] : учебник / В. В. Черепанов. - 2-е изд., перераб. и доп. – Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 679 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116626>, требуется авторизация (дата обращения : 13.08.2016). — Загл. с экрана.

6.2 Дополнительная литература

1. Богдан, Н. Н. Основы кадровой политики и кадрового планирования : учеб. пособие / Н. Н. Богдан, И. П. Бушуева ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2013. - 97 с. - То же [Электронный ресурс]. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. Ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : http://siu.ranepa.ru/UMM_1/3207/okpkp_up_12.pdf, требуется авторизация (дата обращения : 14.08.2016). — Загл. с экрана.
2. Вечер, Л. С. Государственная кадровая политика и государственная служба [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Л. С. Вечер. — Электрон. дан. — Минск : Вышэйшая школа, 2013. — 352 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/35479>, требуется авторизация (дата обращения : 14.08.2016). — Загл. с экрана.
3. Емельяненко, М. Т. Молодежная кадровая политика [Электронный ресурс] / Емельяненко М. Т. - Москва : Лаборатория Книги, 2010. – 80 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. – Режим доступа : https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=87399&sr=1, требуется авторизация (дата обращения : 13.08.2016). — Загл. с экрана.
4. Кабашов, С. Ю. Морально-этические и правовые основы государственного и муниципального управления : профессиональная этика, кадровая политика, планирование карьеры и противодействие коррупции [Электронный ресурс] : учеб. пособие. – Изд-во «Дело», 2014. – 310 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/51028>, требуется авторизация (дата обращения : 13.08.2016). — Загл. с экрана
5. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учеб. и практикум для акад. бакалавриата и для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджян ; Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова. - Москва : Юрайт, 2015. - 444 с. - То же [Электронный ресурс]. – Доступ из ЭБС издательства «Юрайт». - Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/book/DE60D851-FA23-4400-9BC5-094AC1AD8021>, требуется авторизация (дата обращения : 14.08.2016). — Загл. с экрана.
6. Рыбак, Я. О. Кадровая политика [Электронный ресурс] / Я. О. Рыбак. - Электрон. дан. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 104 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87207>, требуется авторизация (дата обращения : 07.08.2016). — Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учеб. и практикум для акад. бакалавриата и для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджян ; Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова. - Москва : Юрайт, 2015. - 444 с. - То же [Электронный ресурс]. – Доступ из ЭБС издательства «Юрайт». - Режим доступа :

<https://www.biblio-online.ru/book/DE60D851-FA23-4400-9BC5-094AC1AD8021>,
требуется авторизация (дата обращения : 14.08.2016). — Загл. с экрана.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации // Собрании законодательства РФ. — 04.08.2014. — № 31. — Ст. 4398.
2. Стратегия государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года // Собрание законодательства РФ. — 24.12.2012. — № 52. — Ст. 7477.
3. Концепция государственной национальной политики Российской Федерации // Рос. газ. — 1996. — 10 июля. — С. 16-17.
4. О гарантиях прав коренных малочисленных народов Российской Федерации : закон Рос. Федерации от 30 апр. 1999 г. № 82-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 03.05.1999. — № 18. — Ст. 2208.
5. О национально-культурной автономии : федер. закон от 17 июня 1996 г. № 74-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 17.06.1996. — № 25. — Ст. 2965.
6. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года : утв. Президентом Рос. Федерации от 13 июня 2012 г. // Рос. газ. — 2012 г. — 15 июня.

6.5 Список интернет-ресурсов

1. Совет по межнациональным отношениям при Президенте РФ [Электронный ресурс] : офиц. сайт. / Президент Рос. Федерации. — Москва, 2015. Режим доступа: <http://state.kremlin.ru/council/28/news>, свободный (Дата обращения 18.01.2016). — Загл. с экрана.
2. Нация и национализм [Электронный ресурс] : офиц. сайт. / Нация и национализм. — Москва, 2013–2016. Режим доступа: <http://nationalism.org>, свободный (Дата обращения 18.01.2016). — Загл. с экрана. <http://nationalism.org> Научные и публицистические тексты по теме «Нация и национализм».
3. Вестник российской нации [Электронный ресурс] : офиц. сайт. / Научный журнал «Вестник российской нации». — Москва, 2010–2016. Режим доступа: 5. http://rosnation.ru/?page_id=385, свободный (Дата обращения 18.01.2016). — Загл. с экрана. <http://nationalism.org> Научные и публицистические тексты по теме «Нация и национализм».

6.6. Иные источники

Иные источники не используются.

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

№п\п	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы

		аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная
2.	Класс деловых игр	Ноутбуки, выход в Интернет ч/з Wi-Fi, аудиторная доска, аудиторные столы, стулья
3.	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа	Интерактивная доска (экран), компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподавитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная
4.	Кабинет для видеотренингов	Компьютер, с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, аппаратура звукоусиления, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная, трибуна настольная
5.	Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы Библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет	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.
6.	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

Программное обеспечение заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ

- Пакет MS Office
- Microsoft Windows
- Сайт филиала
- СДО Прометей
- Корпоративные базы данных

- iSpring Free Cam8

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС

Факультет государственного и муниципального управления

Кафедра гражданского права и процесса

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой гражданского права и процесса

Протокол от «26» августа 2016 г.

№ 1

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

**СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ЛЮДЕЙ С
ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ
ЗДОРОВЬЯ**
(Б1.В.ДВ.5.4)

Социальная защита ЛОВЗ

краткое наименование дисциплины

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

квалификация выпускника – Бакалавр

форма обучения: очная, заочная

Год набора 2016

Новосибирск, 2016 г.

Авторы–составители:

Канд.юрид.наук, доцент, доцент кафедры гражданского права и процесса

Воронкова Екатерина Родионовна

Канд.юрид.наук, доцент, доцент кафедры гражданского права и процесса

Горожанкина Марина Анатольевна

Заведующий кафедрой гражданского права и процесса

Войтович Е.П., канд.юрид.наук, доцент

1. СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	4Ошибка! Закладка не определена.
3. Содержание и структура дисциплины	Ошибка! Закладка не определена.5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине ...	Ошибка! Закладка не определена.9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	Ошибка! Закладка не определена.
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	24Ошибка! Закладка не определена.
6.1. Основная литература.	24
6.2. Дополнительная литература.	24
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.	2526
6.4. Нормативные правовые документы.	2725
6.5. Интернет-ресурсы.	2826
6.6. Иные источники.	26
7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	2826

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

1.1. Дисциплина «Социальная защита людей с ограниченными возможностями здоровья» Б1.В.ДВ.5.4 обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК – 29	Владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития	Очная и заочная формы обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ: ПК-29.1	Способность анализировать и диагностировать состояния социальной сферы организации.

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по организации корпоративной социальной политики F/01.6 F/02.6 F/03.6	ПК-29.1	на уровне знаний: - основ управления социальными процессами на разных уровнях социальной организации современного общества; - основ организационной диагностики; - особенности правового регулирования трудовых отношений лиц с ограниченными возможностями здоровья. на уровне умений: - анализировать и диагностировать состояние социальной подсистемы организации; - использовать современные правовые механизмы по защите прав инвалидов. на уровне навыков: - осуществлять социализацию и социально-психологическую, социально-бытовую адаптацию людей с ограниченными возможностями.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетных единиц.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем

очная форма обучения:

28 академических часов (14 часов лекций; 14 часов – практических занятий); на самостоятельную работу обучающихся – 80 часов.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем

заочная форма обучения:

12 часов (6 часа лекций, 6 часов практических занятий); на самостоятельную работу обучающихся – 96 часа.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем

заочная форма обучения (ЭО и ДОТ):

12 часов (6 часа лекций, 6 часов практических занятий); на самостоятельную работу обучающихся – 96 часа.

Место дисциплины

Дисциплина (Б1.В.ДВ.5.4) «Социальная защита людей с ограниченными возможностями здоровья» изучается студентами очной формы обучения на 3 курсе в 5 семестре, студентами заочной формы обучения в 8 и 9 семестрах; студентами заочной формы обучения (ЭО и ДОТ) на 3 курсе в 6 семестре.

Дисциплина начинает формирование компетенции ПК-29.

Дисциплины, которые реализуются после изучения данной дисциплины на очной и заочной формах обучения, в том числе с применением ЭО и ДОТ:

Б1.Б.17	Управление социальным развитием организаций
Б1.В.ДВ.11.1	Социальная политика и социальная ответственность

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущ. контроля успеваемости ¹ , промежуточн
		Всего	Контактная работа обучающихся с				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Социальная обеспечение в РФ: правовая характеристика	36	6		6		24	
Тема 1.1	Правовое регулирование социального обеспечения в России	16	2		2		12	О - 1.1 Т – 1.1

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), практические задания (ПЗ)

Тема 1.2.	Правовое положение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья как субъектов социального обеспечения	20	4		4		12	О – 1.2 Т – 1.2
Раздел 2	Социальное обеспечение и социальная защита лиц с ограниченными возможностями	72	8		8		56	
Тема 2.1	Пенсионное обеспечение инвалидов	18	2		2		14	О - 2.1 Т – 2.1
Тема 2.2	Медицинская помощь и лечение	18	2		2		14	О – 2.2 Т – 2.2
Тема 2.3	Социальное обслуживание и льготы лицам с ограниченными возможностями	22	4		4		14	О - 2.3 Т – 2.3
Выполнение контрольной работы по курсу		14					14	Контрольная работа
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		108	14		14		80	ак.ч.
		3						З.Е.
		81						ас.ч.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущ. контроля успеваемости ² , про-
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Социальная обеспечение в РФ: правовая характеристика	24	2				22	
Тема 1.1	Правовое регулирование социального обеспечения в России	10					10	О - 1.1 Т – 1.1
Тема 1.2.	Правовое положение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья как субъектов социального обеспечения	14	2				12	О – 1.2 Т – 1.2
Раздел 2	Социальное обеспечение и социальная защита лиц с ограниченными возможностями	70	4		6		60	

² Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), практические задания (ПЗ)

Тема 2.1	Пенсионное обеспечение инвалидов	24	2		2		20	О - 2.1 Т – 2.1
Тема 2.2	Медицинская помощь и лечение	22			2		20	О – 2.2 Т – 2.2
Тема 2.3	Социальное обслуживание и льготы лицам с ограниченными	24	2		2		20	О - 2.3 Т – 2.3
Выполнение контрольной работы по курсу		10					10	Контрольная работа
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	6		6	4	92	ак.ч.
		3						З.Е.
		81						ас.ч.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущ. контроля успеваемости ³ , про-
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Заочная форма обучения (ЭО и ДОТ)								
Раздел 1	Социальная обеспечение в РФ: правовая характеристика	24	2				22	ЭС ₁
Тема 1.1	Правовое регулирование социального обеспечения в России	10					10	
Тема 1.2.	Правовое положение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья как субъектов социального обеспечения	14	2				12	
Раздел 2	Социальное обеспечение и социальная защита лиц с ограниченными возможностями	70	4		6		60	ЭС ₂
Тема 2.1	Пенсионное обеспечение инвалидов	24	2		2		20	
Тема 2.2	Медицинская помощь и лечение	22			2		20	
Тема 2.3	Социальное обслуживание и льготы лицам с ограниченными	24	2		2		20	
Выполнение контрольной работы по курсу		10					10	
Промежуточная аттестация		4				4		ак.ч.
Всего:		108	6		6		92	З.Е.

³ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), практические задания (ПЗ)

	3						ас.ч.
	81						ас.ч.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Социальная обеспечение в РФ: правовая характеристика

Тема 1.1 Правовое регулирование социального обеспечения в России

Понятие и функции социального обеспечения. История развития социального обеспечения в России. Социальное обеспечение: международный опыт. Понятие, предмет, метод, система права социального обеспечения (общая, особенная, специальная части). Источники права социального обеспечения. Нормы Конституции РФ в сфере социального обеспечения. Иерархия нормативно-правовых актов. Действие нормативно-правовых актов во времени, в пространстве и по кругу лиц. Роль судебной практики.

Тема 1.2 Правовое положение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья как субъектов социального обеспечения

Понятие и модели инвалидности в свете международных правовых стандартов. Соотношение понятий «инвалид» и «лицо с ограниченными возможностями здоровья». Ребенок-инвалид как субъект социального обеспечения. Правосубъектность инвалидов и расширение их участия в гражданской, политической, экономической, социальной и культурной жизни при равных возможностях. Основополагающие международные принципы регулирования отношений с участием инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья. Основные права и свободы лиц, являющихся инвалидами, гарантии их реализации.

Раздел 2. Социальное обеспечение и социальная защита лиц с ограниченными возможностями

Тема 2.1 Пенсионное обеспечение инвалидов

Понятие и виды пенсий для инвалидов. Государственное пенсионное обеспечение инвалидов: порядок назначения и выплаты пенсий. Пенсии инвалидов в системе обязательного пенсионного страхования: порядок назначения и выплаты страховых пенсий инвалидом. Особенности определения размера страховых пенсий инвалидам.

Тема 2.2 Медицинская помощь и лечение

Основные принципы охраны здоровья граждан. Права 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 расстройствами, представляющими опасность для окружающих. Программа гарантированных государством бесплатных медицинских услуг. Лекарственная помощь. Круг лиц, пользующихся лекарственной помощью бесплатно или на льготных условиях. Санаторно-курортное лечение.

Тема 2.3 Социальное обслуживание и льготы лицам с ограниченными возможностями

Общая характеристика системы социального обслуживания как одного из элементов общегосударственной системы социального обеспечения. Понятие и виды социального обслуживания. Стационарное и полустационарное обслуживание в учреждениях социального обслуживания; социально-медицинское обслуживание на

дому, срочное социальное обслуживание; социально-консультативная помощь. Профессиональная реабилитация лиц с ограниченными возможностями здоровья. Профессиональная ориентация инвалидов, обеспечение их занятости и социально-бытовое обслуживание. Транспортное обслуживание инвалидов. Протезно-ортопедическая помощь. Льготы инвалидам: понятие и виды. Роль ПФР и органов социальной защиты населения в системе социальной защиты лиц с ограниченными возможностями.

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 «Социальная защита людей с ограниченными возможностями здоровья» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Методы текущего контроля для очной и заочной форм обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Социальная обеспечение в РФ: правовая характеристика	
Тема 1.1	Правовое регулирование социального обеспечения в России	Устный ответ на вопросы Решение тестового задания на бумажном носителе
Тема 1.2.	Правовое положение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья как субъектов социального обеспечения	Устный ответ на вопросы Решение тестового задания на бумажном носителе
Раздел 2	Социальное обеспечение и социальная защита лиц с ограниченными возможностями	
Тема 2.1	Пенсионное обеспечение инвалидов	Устный ответ на вопросы Решение тестового задания на бумажном носителе
Тема 2.2	Медицинская помощь и лечение	Устный ответ на вопросы Решение тестового задания на бумажном носителе
Тема 2.3	Социальное обслуживание и льготы лицам с ограниченными возможностями	Устный ответ на вопросы Решение тестового задания на бумажном носителе

Методы текущего контроля для заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Социальная обеспечение в РФ: правовая характеристика	письменный ответ на вопросы

Тема 1.1	Правовое регулирование социального обеспечения в России	письменный ответ на вопросы
Тема 1.2.	Правовое положение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья как субъектов социального обеспечения	
Раздел 2	Социальное обеспечение и социальная защита лиц с ограниченными возможностями	
Тема 2.1	Пенсионное обеспечение инвалидов	
Тема 2.2	Медицинская помощь и лечение	
Тема 2.3	Социальное обслуживание и льготы лицам с ограниченными возможностями	

4.1.2. Зачет 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.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые вопросы и задания для устного (письменного) опроса Раздел 1. Социальное обеспечение в РФ: правовая характеристика

Тема 1.1 Правовое регулирование социального обеспечения в России (О-1.1)

1. Раскройте понятие и функции социального обеспечения.
2. Обоснуйте этапы развития правового регулирования социального обеспечения в России.
3. Опишите международный опыт социального обеспечения.
4. Раскройте понятие, предмет, метод, система права социального обеспечения (общая, особенная, специальная части).
5. Каковы источники права социального обеспечения? Какова роль Конституции РФ в сфере социального обеспечения? Постройте иерархию нормативно-правовых актов. Сформулируйте действие нормативно-правовых актов во времени, в пространстве и по кругу лиц.
6. Определите роль судебной практики в развитии законодательства в сфере социального обеспечения.

Тема 1.2 Правовое положение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья как субъектов социального обеспечения (О-1.2)

1. Каковы модели инвалидности в свете международных правовых стандартов? Сформулируйте свою позицию о необходимости реализации социальной модели инвалидности.
2. Дайте соотношение понятий «инвалид» и «лицо с ограниченными возможностями здоровья».
3. Опишите особенности ребенка-инвалида как субъекта социального обеспечения.

4. Каковы правосубъектность инвалидов? В каких направлениях Вам видится расширение их участия в гражданской, политической, экономической, социальной и культурной жизни при равных возможностях?

5. Раскройте основополагающие международные принципы регулирования отношений с участием инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья.

6. Каковы основные права и свободы лиц, являющихся инвалидами, гарантии их реализации?

Раздел 2. Социальное обеспечение и социальная защита лиц с ограниченными возможностями

Тема 2.1 Пенсионное обеспечение инвалидов (О-2.1)

1. Раскройте понятие и виды пенсий для инвалидов.

2. Определите особенности государственного пенсионного обеспечения инвалидов: порядок назначения и выплаты пенсий.

3. Пенсии инвалидов в системе обязательного пенсионного страхования: порядок назначения и выплаты страховых пенсий инвалидам.

4. Каковы особенности определения размера страховых пенсий инвалидам?

Тема 2.2 Медицинская помощь и лечение (О-2.2)

1. Каковы основные принципы охраны здоровья граждан?

2. Назовите права инвалидов в области охраны здоровья.

3. Классифицируйте виды медико-социальной помощи.

4. Что включает в себя программа гарантированных государством бесплатных медицинских услуг?

5. Что такое лекарственная помощь? Установите круг лиц, пользующихся лекарственной помощью бесплатно или на льготных условиях.

6. Охарактеризуйте санаторно-курортное лечение.

Тема 2.3 Социальное обслуживание и льготы лицам с ограниченными возможностями (О-2.3)

1. Дайте общую характеристику системы социального обслуживания как одного из элементов общенациональной системы социального обеспечения.

2. Раскройте понятие и виды социального обслуживания.

3. Определите отличия стационарного и полустационарного обслуживания в учреждениях социального обслуживания.

4. В чем заключается социально-медицинское обслуживание на дому?

5. Что такое срочное социальное обслуживание?

6. Опишите основные направления профессиональной реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья. В чем заключается профессиональная ориентация инвалидов?

7. Транспортное обслуживание инвалидов.

8. Каковы условия предоставления протезно-ортопедической помощи?

9. Классифицируйте льготы инвалидам.

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Раздел 1. Социальное обеспечение в РФ: правовая характеристика

Тема 1.1 Правовое регулирование социального обеспечения в России (Т – 1.1)

Выберите один правильный ответ:

Процедурные правоотношения – это:

- *правоотношения по установлению фактов, имеющих юридическое значение;
- правоотношения по рассмотрению споров между сторонами;
- правоотношения по поводу отдельных видов социального обеспечения.

<i>Выберите несколько правильных ответов:</i> К функциям социального обеспечения можно отнести: *компенсационную; производственную; *адаптационную; стимулирующую.
<i>Выберите один правильный ответ:</i> К внутриотраслевым принципам права социального обеспечения относится: законность; *адресность; гуманность; справедливость.
Тема 1.2 Правовое положение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья как субъектов социального обеспечения (Т - 1.2)
<i>Вставьте пропущенные слова:</i> Согласно Конвенции ООН о правах инвалидов инвалидность является результатом взаимодействия, которое происходит между имеющими нарушения здоровья людьми и _____ и _____ барьерами и которое мешает их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими. *отношенческими *средовыми
<i>Выберите один правильный ответ:</i> Гражданин может быть признан инвалидом учреждением медико-социальной экспертизы на: один или два года в зависимости от группы инвалидности; *один, два года в зависимости от группы инвалидности или без установления срока переосвидетельствования; два или три года в зависимости от группы инвалидности, а также без установления срока переосвидетельствования.
<i>Вставьте пропущенное слово:</i> Абилитация инвалидов – система и процесс формирования _____ у инвалидов способностей к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности. *отсутствовавших
Раздел 2 Социальное обеспечение и социальная защита лиц с ограниченными возможностями
Тема 2.1 Пенсионное обеспечение инвалидов (Т – 2.1)
<i>Выберите один правильный ответ:</i> При полном отсутствии у инвалида страхового стажа: назначается страховая пенсия по инвалидности; *назначается социальная пенсия; назначается трудовая пенсия по инвалидности; право на пенсию отсутствует.
<i>Выберите один правильный ответ:</i> Размеры пенсии по инвалидности по государственному пенсионному обеспечению вследствие заболевания, приобретенного в период прохождения военной службы, или военной травмы: одинаковы; пенсии по инвалидности вследствие заболевания, приобретенного в период прохождения военной службы больше, чем пенсии по инвалидности вследствие военной травмы; *пенсии по инвалидности вследствие военной травмы больше, чем пенсии по инвалидности вследствие заболевания, приобретенного в период прохождения военной

службы; пенсии по инвалидности устанавливаются индивидуально для каждого.
<i>Выберите один правильный ответ:</i> При наличии пенсионных накоплений, учтенных в специальной части индивидуального лицевого счета застрахованного лица, признанного инвалидом: накопительная пенсия по инвалидности назначается одновременно со страховой пенсией по инвалидности; пенсионные накопления выплачиваются в виде единовременной выплаты одновременно с назначением страховой пенсии по инвалидности; *накопительная пенсия назначается с момента возникновения права на страховую пенсию по старости.
Тема 2.2 Медицинская помощь и лечение (Т – 2.2)
<i>Выберите один правильный ответ:</i> Медицинская помощь – это: *комплекс мероприятий, направленных на поддержание и (или) восстановление здоровья и включающих в себя предоставление медицинских услуг; деятельность по предоставлению социальных услуг гражданам; поддержание и сохранение здоровья получателей социальных услуг путем организации ухода, оказания содействия в проведении оздоровительных мероприятий, систематического наблюдения за получателями социальных услуг для выявления отклонений в состоянии их здоровья.
<i>Выберите несколько правильных ответов:</i> Формами оказания медицинской помощи являются: *экстренная; *неотложная; паллиативная; скорая.
<i>Выберите несколько правильных ответов:</i> Субъектами обязательного медицинского страхования являются: *застрахованные лица; страховые медицинские организации; *страхователи; медицинские организации.
Тема 2.3 Социальное обслуживание и льготы лицам с ограниченными возможностями (Т-2.3)
<i>Выберите один правильный ответ:</i> Социальное обслуживание включает в себя: совокупность медицинских услуг; *совокупность социальных услуг; услуги и льготы.
<i>Выберите несколько правильных ответов:</i> Срочные социальные услуги включают в себя: повышение коммуникативного потенциала получателей социальных услуг; *обеспечение бесплатным горячим питанием или наборами продуктов; *обеспечение одеждой, обувью и другими предметами первой необходимости; *содействие в получении временного жилого помещения; оказание помощи в трудоустройстве и в решении других проблем, связанных с трудовой адаптацией.
<i>Выберите один правильный ответ:</i> Социальные услуги в форме социального обслуживания на дому и в полустационарной форме социального обслуживания предоставляются бесплатно, если: *среднедушевой доход получателя социальных услуг ниже предельной величины или

равен предельной величине среднедушевого дохода для предоставления социальных услуг бесплатно, установленной законом субъекта Российской Федерации;
 среднедушевой доход получателя социальных услуг ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного законом субъекта Российской Федерации;
 среднедушевой доход получателя социальных услуг ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Типовые варианты вопросов и заданий для письменного ответа электронного семинара

Задание 1.

1. Подготовьте сравнительно-правовой анализ понятий «социальное обеспечение» и «социальная защита населения».
2. Составьте таблицу, в которой выделите существующие организационно-правовые формы социального обеспечения, нормативную основу и виды социального обеспечения, предоставляемые по соответствующей системе.
3. Подготовьте эссе по следующим вопросам: «Социальные риски и страховые случаи: понятие и отнесение к юридическим фактам»; «Социальное обеспечение как комплексное образование».
4. Подготовьте анализ финансовой основы социального обеспечения Российской Федерации, с выделением финансовых источников, плательщиков страховых взносов, объектов обложения страховыми взносами, правового статуса внебюджетных фондов (Пенсионного фонда РФ; Федерального фонда обязательного медицинского страхования; Фонда социального страхования РФ).

Задание 2. 1. В каких международных актах закреплено право человека на социальное обеспечение и каково его содержание? 2. Сформулируйте понятие системы социального обеспечения и выделите ее основные элементы. 3. В краткой форме охарактеризуйте состояние современной российской системы социального обеспечения и перспективы ее дальнейшего развития. 4. Что представляют собой организационно-правовые формы социального обеспечения в России? 5. Назовите виды социального обеспечения, предоставляемые гражданам. 6. Что представляет собой обязательное социальное страхование?

Задание 3.

1. Составьте таблицу, в которой выделите виды нормативных актов, регулирующих тот или иной вид социального обеспечения.
2. Подготовьте эссе по вопросу: «Какова роль судебной практики в сфере социального обеспечения?»
3. На примере конкретных работодателей составьте подборку локальных нормативных актов, регулирующих вопросы, связанные с социальным обеспечением.

Задание 4.

1. Составьте таблицу, в которой выделите все существующие виды трудового стажа, его нормативную основу, а также порядок исчисления.
2. Напишите эссе на тему «Новейшее пенсионное законодательство о перспективах развития трудового стажа»; «Документальное подтверждение трудового стажа».
3. Проведите сравнительно-правовой анализ специального трудового стажа и специального страхового стажа путем составления таблицы, в которой следует выделить общие и отличительные признаки.

Задание 5.

1. Составить сравнительную таблицу оснований и условий предоставления компенсационных пособий и выплат.

2. Правовое регулирование предоставления единовременных денежных пособия лицам, привлекавшимся к выполнению специальных задач, связанных с проведением мероприятий по борьбе с терроризмом, в случаях получения ими ранений или признания их инвалидами.

Задание 6.

1. Составить сравнительную таблицу видов медико-социальной помощи.

2. Пользуясь материалами рекомендованной учебной литературы и нормативными актами установить правила предоставления специализированной медицинской помощи (реферат).

3. Подготовить сообщение о видах программ гарантированных государством бесплатных медицинских услуг.

4. Правовое регулирование предоставления скорой медицинской помощи гражданам (творческое эссе).

Типовые темы контрольных работ по курсу

1. Право на жизнь, достойное существование, социальное обеспечение как общечеловеческая ценность в цивилизованном обществе.

2. Роль государства в реализации права на социальное обеспечение.

3. Формы и виды социального обеспечения.

4. Особенности социального обеспечения лиц с ограниченными возможностями здоровья.

5. Правоотношения в сфере социального обеспечения.

6. Функции социального обеспечения.

7. Нормы международных актов как источники права социального обеспечения.

8. Российское законодательство в сфере права социального обеспечения: история формирования, действующее положение и перспективы реформирования.

9. Конституция РФ как основной закон гарантирующий право на социальное обеспечение

10. Правовое регулирование назначения и выплаты страховых пенсий по инвалидности.

11. Установление инвалидности. Группа инвалидности: её юридическое значение.

12. Социальные пенсии по инвалидности.

13. Страховые выплаты при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании

14. Система обязательно медицинского страхования.

15. Понятие, виды и порядок назначения государственной социальной помощи.

16. Виды медико-социальной помощи: общая характеристика.

17. Медицинская помощь и лечение лиц, страдающих социально значимыми заболеваниями.

18. Программа гарантированных государством бесплатных медицинских услуг.

19. Лекарственная помощь: понятие и правовое регулирования.

20. Понятие и виды социального обслуживания в РФ.

21. Правовое регулирование социального обслуживания семей с детьми-инвалидами.

22. Правовое регулирование профессиональной реабилитации инвалидов.

23. Профессиональная ориентация инвалидов, обеспечение их занятости и социально-бытовое обслуживание.
24. Льготы в системе социального обеспечения инвалидов.
25. Социальная защита лиц с ограниченными возможностями: международный опыт.

4.3. Оценочные средства 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
ПК – 29	Владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития	Очная и заочная формы обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ: ПК-29.1	Способность анализировать и диагностировать состояния социальной сферы организации.

Этап освоения компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания
ПК 29.1	Демонстрирует способности анализировать и диагностировать состояние социальной сферы организации	Продемонстрированы способности анализировать и диагностировать состояние социальной сферы организации

Типовые вопросы и задания к зачету

1. Понятие и функции социального обеспечения.
2. Понятие, предмет, метод, система права социального обеспечения
3. Роль государства в реализации права на социальное обеспечение.
4. Правовое регулирование социального обеспечения, цели и задачи.
5. Право на жизнь, достойное существование, социальное обеспечение как общечеловеческая ценность в цивилизованном обществе.
6. Формы и виды социального обеспечения.
7. Особенности социального обеспечения лиц с ограниченными возможностями здоровья.

8. История развития социального обеспечения в России.
9. Правоотношения в сфере социального обеспечения.
10. Принципы права социального обеспечения: правовая характеристика.
11. Нормы международных актов как источники права социального обеспечения.
12. Российское законодательство в сфере права социального обеспечения: история формирования, действующее положение и перспективы реформирования.
13. Конституция РФ как основной закон гарантирующий право на социальное обеспечение
14. Правовое регулирование назначения и выплаты страховых пенсий по инвалидности.
15. Установление инвалидности. Группа инвалидности: её юридическое значение.
16. Социальные пенсии по инвалидности.
17. Страховые выплаты при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании
18. Система обязательно медицинского страхования.
19. Понятие, виды и порядок назначения государственной социальной помощи.
20. Виды медицинской помощи: общая характеристика.
21. Медицинская помощь и лечение лиц, страдающих социально значимыми заболеваниями.
22. Программа гарантированных государством бесплатных медицинских услуг.
23. Лекарственная помощь: понятие и правовое регулирование.
24. Понятие и виды социального обслуживания в РФ.
25. Стационарное и полустационарное обслуживание в учреждениях социального обслуживания.
26. Социально-медицинское обслуживание на дому.
27. Срочное социальное обслуживание.
28. Социально-консультативная помощь.
29. Правовое регулирование социального обслуживания семей с детьми-инвалидами.
30. Профессиональная ориентация инвалидов, обеспечение их занятости и социально-бытовое обслуживание.
31. Правовое регулирование профессиональной реабилитации инвалидов.
32. Льготы в системе социального обеспечения инвалидов.
33. Социальная защита лиц с ограниченными возможностями: международный опыт.
34. Порядок предоставления набора социальных услуг.
35. Роль ПФР и органов социальной защиты населения в системе социальной защиты лиц с ограниченными возможностями.

Типовые задания к зачету

Задание 1. Семья Забродины состоит из инвалида Великой Отечественной войны Забродина в возрасте 75 лет, его жены 70 лет, 45-летней дочери, в настоящее время безработной, внуки 20 лет, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, и годовалого правнука. На какие виды социального обеспечения имеет право данная семья?

Задание 2. Иванов зарегистрирован в качестве предпринимателя без образования юридического лица, занимается коммерческой деятельностью. Должен ли он платить взносы во внебюджетные социальные фонды, и в каком размере должно внести взносы предприятие-работодатель?

Задание 3. Сергеев заключил с НПФ договор, в соответствии с которым ежемесячно перечислял в фонд определенный взнос в расчете на то, что через 5 лет по достижении пенсионного возраста будет получать дополнительную пенсию от фонда. Однако через 3 года данный фонд перестал существовать. Какова юридическая природа отношений, возникших между Сергеевым и фондом? Какой отраслью права регулируются данные отношения?

Задание 4. Васильев обратился в отдел кадров за разъяснением, зачем ему выдали страховое свидетельство пенсионного фонда, каково значение данного документа. Дайте ответ на вопрос Васильева.

Задание 5. Петров служил в органах МВД. Во время исполнения служебных обязанностей он получил травму, в результате которой стал инвалидом II группы. Имеет ли право Петров на пенсию по инвалидности? Из каких источников она будет выплачиваться?

Задание 6. Миша Аганов (7 лет) является инвалидом с детства. На какие виды социального обеспечения он имеет право?

Задание 7. Грачева 35 лет проработала в Государственной библиотеке им. М.В. Ленина. 21 июля 2006 г. ей исполнилось 55 лет. Входят ли отношения по выплате страховых пенсий по старости в предмет права социального обеспечения? В какой орган ей следует обратиться за назначением пенсии по старости? Какие приемы используются при регулировании материальных и процедурных отношений, возникающих в связи с предоставлением пенсии по 33 старости? Какое место в системе права социального обеспечения занимают нормы, регулирующие указанные отношения?

Задание 8. В территориальное отделение Пенсионного фонда 17 апреля 2002г. обратилась Петрова В.Н., рождения 12 апреля 1954 г., за назначением пенсии по инвалидности. Бюро МСЭК 21 февраля 2002 г. установило ей II группу (степень) инвалидности. Ее трудовой стаж составляет 16 лет и 7 месяцев, а среднемесячный заработок за 1986 – 1991 г. – 183 рубля. Имеет ли Петрова В.Н. право на пенсию по инвалидности и, если имеет, то, как определяется размер пенсии?

Задание 9. Профессор вуза Титов — лауреат Государственной премии Российской Федерации — обратился за назначением дополнительного материального обеспечения. Имеет ли Титов право на данную выплату? Как изменится решение, если Титов оставит работу в вузе? Может ли ему быть назначена пенсия и на основании какого закона? Каков размер этой пенсии?

Типовые тестовые задания (ЭО и ДОТ)

1. Выберите один правильный ответ⁴

Социальное обеспечение – это:

система гарантированных государством экономических, правовых мер и мер социальной поддержки, обеспечивающих инвалидам условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества;

*принимаемые государством меры по оказанию помощи тем гражданам, которые по определенным причинам утрачивают либо не в состоянии приобрести самостоятельный источник средств к существованию;

добровольная деятельность граждан и юридических лиц по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки.

2. Выберите один правильный ответ

⁴ Правильный ответ отмечен звездочкой

Какие условия необходимы для признания лица инвалидом:

нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами;

ограничение жизнедеятельности (полная или частичная утрата гражданином способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться или заниматься трудовой деятельностью);

необходимость в мерах социальной защиты, включая реабилитацию;

*все вышеперечисленные условия.

3. Выберите один правильный ответ

Решение учреждения Медико-социальной экспертизы:

может быть обжаловано в вышестоящие учреждения Медико-социальной экспертизы, прокуратуру или суд;

*может быть обжаловано в порядке подведомственности (в главное бюро в субъекте Федерации, а затем в Федеральное бюро), либо в суд;

не может быть обжаловано, поскольку является окончательным.

4. Выберите один правильный ответ

Страховая пенсия по инвалидности не назначается, если:

страховой стаж застрахованного лица менее 5 лет;

в момент признания лица инвалидом он не работает;

инвалидность наступила в результате совершения умышленного уголовно наказуемого деяния, установленного в судебном порядке;

инвалидность наступила в результате умышленного причинения вреда своему здоровью, установленного в судебном порядке;

*отсутствует страховой стаж.

5. Выберите один правильный ответ

При наличии пенсионных накоплений, учтенных в специальной части индивидуального лицевого счета застрахованного лица, признанного инвалидом:

накопительная пенсия по инвалидности назначается одновременно со страховой пенсией по инвалидности;

пенсионные накопления выплачиваются в виде единовременной выплаты одновременно с назначением страховой пенсии по инвалидности;

*накопительная пенсия назначается с момента возникновения права на страховую пенсию по старости.

6. Выберите один правильный ответ

Медицинская помощь – это:

*комплекс мероприятий, направленных на поддержание и (или) восстановление здоровья и включающих в себя предоставление медицинских услуг;

деятельность по предоставлению социальных услуг гражданам;

поддержание и сохранение здоровья получателей социальных услуг путем организации ухода, оказания содействия в проведении оздоровительных мероприятий, систематического наблюдения за получателями социальных услуг для выявления отклонений в состоянии их здоровья.

7. Выберите несколько правильных ответов

Формами оказания медицинской помощи являются:

*экстренная;

*неотложная;

паллиативная;
скорая.

8. Выберите несколько правильных ответов

Субъектами обязательного медицинского страхования являются:

- *застрахованные лица;
- страховые медицинские организации;
- *страхователи;
- медицинские организации.

9. Выберите несколько правильных ответов

Срочные социальные услуги включают в себя:

повышение коммуникативного потенциала получателей социальных услуг;

- *обеспечение бесплатным горячим питанием или наборами продуктов;
- *обеспечение одеждой, обувью и другими предметами первой необходимости;
- *содействие в получении временного жилого помещения;

оказание помощи в трудоустройстве и в решении других проблем, связанных с трудовой адаптацией.

10. Выберите один правильный ответ

Социальные услуги в форме социального обслуживания на дому и в полустационарной форме социального обслуживания предоставляются бесплатно, если:

*среднедушевой доход получателя социальных услуг ниже предельной величины или равен предельной величине среднедушевого дохода для предоставления социальных услуг бесплатно, установленной законом субъекта Российской Федерации;

среднедушевой доход получателя социальных услуг ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного законом субъекта Российской Федерации;

среднедушевой доход получателя социальных услуг ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Шкала оценивания

Зачет	Критерии оценки
Незачтено	Студент не интегрирует различные познания в области основ управления социальными процессами на разных уровнях социальной организации современного общества, не демонстрирует знания основ организационной диагностики, правового регулирования трудовых отношений лиц с ограниченными возможностями здоровья. Не способен к анализу и диагностики состояния социальной подсистемы организации; использовать современные правовые механизмы по защите прав инвалидов, осуществлять социализацию и социально-психологическую, социально-бытовую адаптацию людей с ограниченными возможностями. Профессиональные компетенции не сформированы.
Зачтено	Студент интегрирует различные познания в области основ управления социальными процессами на разных уровнях социальной организации современного общества, не демонстрирует знания основ организационной диагностики, правового регулирования трудовых отношений лиц с ограниченными возможностями здоровья. Способен к анализу и диагностики состояния социальной подсистемы организации; использовать современные правовые механизмы по защите прав

	инвалидов, осуществлять социализацию и социально-психологическую, социально-бытовую адаптацию людей с ограниченными возможностями. Профессиональные компетенции в целом сформированы.

4.4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Зачет включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий. Ответы на теоретические вопросы могут даваться в устной форме или в форме электронного тестирования.

Выполнение практических заданий проводится в устной/письменной форме.

Для получения положительной оценки достаточно изучить рекомендуемую основную литературу, а также нормативно-правовые акты в действующей редакции, а также усвоить умения и навыки в ходе контактной работы с преподавателем путем опроса, тестирования и выполнения различных практических заданий.

Студент при подготовке к ответу по билету формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание (письменно либо устно, в зависимости от содержания задания).

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат, основываться на действующем законодательстве и изученных актах судебной практики, отвечать с пояснениями, полно и аргументированно. При сравнении явлений необходимо представить аргументы, представляющие их сходства и различия.

Давать односложные ответы нежелательно. Нет необходимости при ответе приводить номера статей нормативных правовых актов, но содержание ответа должно основываться на действующем законодательстве. При ответе студент должен полно и аргументированно ответить на вопрос билета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

По заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ итоговая оценка по дисциплине формируется по результатам выполнения ПКЗ и прохождения электронного тестирования на основании следующей формулы:

$$\Sigma = \text{ПКЗ} \times 0,4 + \text{ТЕСТ} \times 0,6$$

При этом применяется следующая шкала перевода из 100-балльной шкалы в 4-х балльную:

0 – 40 баллов – «неудовлетворительно»;

41 – 64 баллов – «удовлетворительно»;

65 – 79 балла – «хорошо»;

80 и более баллов – «отлично».

Выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течение семестра.

Проверка знаний 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.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

При изучении курса «Социальная защита людей с ограниченными возможностями здоровья» применяются разнообразные лекции, практические занятия, выполнение практических заданий по темам и контрольной работы по курсу, самостоятельная работа с источниками и др.).

Студентам рекомендуется вести две специальные тетради: для записи основных положений лекций и для самостоятельной работы при подготовке к практическим занятиям.

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

В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждого модуля дисциплины. Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала, даются рекомендации по выполнению заданий к практическим занятиям.

Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к практическим занятиям и выполнения заданий самостоятельной и контрольной работ, а также к промежуточной аттестации по дисциплине.

Практические занятия позволяют более детально проработать наиболее важные темы курса. Целью практических занятий является закрепление теоретических знаний, полученных студентами на лекциях и в процессе самостоятельной работы, контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы занятия.

Подготовку к занятиям следует начинать с ознакомления с содержанием темы, вопросами к теме, подбора рекомендованной литературы. Затем необходимо перечитать запись лекции, соответствующие разделы учебника, статьи в журналах. При этом перед собой нужно иметь соответствующие нормативные акты в действующей редакции.

Подготовка к практическим занятиям осуществляется студентами самостоятельно с использованием научной и учебной литературы и необходимых правовых источников. 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 решать практические задания (задачи).

Рекомендуется внимательно изучать материалы справочных правовых систем для уточнения действующих редакций нормативных актов, которые в сфере трудового права очень часто обновляются.

Учебным планом для студентов предусмотрена самостоятельная работа, которая способствует более полному усвоению теоретических знаний, выработке навыков аналитической работы с литературой.

Целью самостоятельной работы является формирование способностей к самостоятельному познанию и обучению, поиску литературы, обобщению, оформлению и представлению полученных результатов, их критическому анализу, поиску новых решений, аргументированному отстаиванию своих предложений, умений подготовки выступлений и решения правовых задач.

Для получения глубоких теоретических знаний и практических навыков студентам рекомендуется посещать лекции, активно участвовать в практических занятиях, вовремя выполнить контрольную работу. Поставленные перед занятиями цели могут быть достигнуты лишь при систематической работе студентов над изучением дисциплины.

При необходимости в период самостоятельной подготовки студенты могут получить индивидуальные консультации преподавателя по учебной дисциплине.

Особенностью освоения данной дисциплины по заочной форме является минимизация устных форм опроса и выполнения практических заданий из-за небольшого объема аудиторных занятий. Основным методом обучения на заочной форме выступает собственно самостоятельная работа, которая выполняется индивидуально в произвольном режиме времени в удобные для обучающегося часы, часто вне аудитории - внеаудиторная самостоятельная работа. Самостоятельная работа рассматривается с одной стороны, как

форма или метод обучения и вид учебной деятельности, осуществляемый без непосредственного вмешательства преподавателя, с другой – как средство вовлечения обучающихся в самостоятельную познавательную деятельность, средство формирования у них методов ее организации. Под самостоятельной деятельностью понимается вид познавательной деятельности, в котором предполагается определенный уровень самостоятельности во всех структурных компонентах деятельности по ее выполнению: от постановки проблемы до осуществления контроля, самоконтроля и коррекции, с переходом от выполнения простых видов работ к более сложным, а также с передачей всех функций самому обучающемуся.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья имеют возможность изучать дисциплину по индивидуальному плану, согласованному с преподавателем и деканатом.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольная работа по итогам курса предусматривает самостоятельную разработку студентом конкретно поставленной темы и подготовки письменной работы в реферативной форме.

Основная цель написания контрольной работы - на основе изучения теоретических положений трудового права, изучения и анализа нормативного материала, судебной и арбитражной практики, выработать у студентов навыки и умения по практической реализации некоторых вопросов в рамках профессиональной деятельности. Выполнение задания должно быть развернутым, обосновано ссылками на конкретные нормы права (с указанием нормативного акта, номера статьи).

Обучающийся самостоятельно выбирает тему из предложенного списка.

По согласованию с преподавателем обучающийся может написать работу по теме в рамках предмета дисциплины, отсутствующей в списке.

Выполнение контрольной работы начинается с составления плана работы (оглавления), подбора литературы и источников.

Работа должна иметь определенную структуру: титульный лист, оглавление, введение, главы, состоящие из параграфов, заключение, список использованных источников.

Объем контрольной работы должен составлять до 20 страниц машинописного текста (без учета титульного листа, содержания (оглавления), списка источников и приложений) через полтора интервала, шрифт Times New Roman Cyr, 14 кегль.

Во введении надо обосновать актуальность темы (какое значение она имеет в науке или практике), исследованность темы, какие имеются проблемы в данном вопросе, цель, задачи, объект, предмет исследования. Объем введения - 1-2 страницы.

При использовании цитат или материалов чужих исследований необходимо делать сноски на источник. Каждая глава должна заканчиваться выводами по содержанию главы.

Оптимальное количество глав в работе 2 (максимум 3), в каждой главе 2-3 параграфа.

В заключении можно вновь перечислить частные выводы и на их основе сделать обобщение результатов. Объем заключения - 2-3 страницы.

Литературу и источники обучающийся подбирает самостоятельно, при необходимости консультируясь с преподавателем. Для контрольной работы, как минимум, надо использовать 20-25 источников последних 3-5 лет издания.

Источниками могут выступать:

- научные статьи и монографии (рекомендуется использование публикаций, изданные не позднее, чем 3-5 лет назад);
- нормативные правовые акты (необходимо использовать их в действующей редакции, с учетом внесенных изменений);

- акты судебных инстанций (Верховный Суд РФ, Конституционный Суд РФ, арбитражные суды и т.д.);
- материалы из сети Интернет (рекомендуется использовать материалы с сайтов государственных органов, известных общественных организаций и иных авторитетных источников).

На все источники должны быть сделаны постраничные сноски с указанием фамилии автора, названия публикации, источника опубликования, издательства, года издания и страниц.

Библиографический список оформляется в соответствии с существующими правилами библиографического описания и состоит из трех частей: «Нормативно-правовые акты», «Акты судебной практики», «Литература».

Располагать наименования нормативных актов следует по их юридической силе и времени принятия, актов судебной практики – по уровню судов, литературу – в алфавитном порядке по фамилии автора.

Контрольные работы, имеющие недостатки в оформлении, написанные на основе устаревшей информации или неполно раскрывающие тему, возвращаются на доработку.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ОПРОСУ

Опрос в рамках изучаемой темы может проходить как в устной, так и в письменной форме.

Опрос проводится только после изучения материала темы и направлен на ее закрепление.

Вопросы могут быть направлены как на закрепление знаний, например, нормативно-правовых актов, составляющих источники информации для права социального обеспечения, и подлежащих применению, так и на формирование умений, например, сопоставлять правовые нормы с конкретной ситуацией, давать правовую оценку установленным фактам и обстоятельствам и т.д.

Для успешного ответа на вопросы вполне достаточно изучения действующего законодательства, относящегося к курсу, а также основных источников литературы.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ

При решении задач ответ должен быть дан конкретно на поставленный вопрос, при этом обязательным является формулировка ответа с использованием профессиональных гражданско-правовых терминов и ссылка на статьи гражданско-правового нормативного источника.

Ссылки нужны для подтверждения достоверности представленных сведений, а также оценки умения пользоваться действующим законодательством.

При подготовке юридических документов необходимо выполнять следующие действия:

- собрать фактический материал, необходимый для составления юридического документа;
- определить адресата документа, вид и структуру юридического документа;
- систематизировать материал и аргументы по соответствующим разделам текста юридического документа;
- изложить текст юридического документа;
- спрогнозировать и проанализировать возможные последствия создания юридического документа;
- редактирование материала юридического документа.

Методические рекомендации по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ» размещены на сайте института <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/>.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Горшков, А. В. Право социального обеспечения [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. В. Горшков. - Электрон. дан. - Саратов : Корпорация «Диполь», 2012. - 176 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/10557>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). - Загл. с экрана.
2. Ерусланова, Р. И. Технологии социального обслуживания лиц пожилого возраста и инвалидов на дому [Электронный ресурс] : учеб. пособие для бакалавров / Р. И. Ерусланова. - Электрон. дан. – Москва : Дашков и К, 2015. - 167 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/4440>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). - Загл. с экрана.
3. Технология социальной работы [Электронный ресурс] : учебник / Е. И. Холостова, Л. И. Кононова, Г. И. Климантова и др. ; под ред. Е. И. Холостовой, Л. И. Кононовой. – Электрон. дан. - Москва : Дашков и К, 2016. - 478 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. – Режим доступа : http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=453495&sr=1, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). – Загл. с экрана.
4. Холостова, Е. И. Социальная работа [Электронный ресурс] : учеб. для бакалавров / Е. И. Холостова. - Электрон. дан. - Москва : Дашков и К, 2015. - 282 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. – Режим доступа : <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114139>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). - Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература

1. Агешкина, Н. А. Справочник по льготам, выплатам, пособиям и компенсациям [Электронный ресурс] / Н. А. Агешкина, Е. А. Турсина, О. В. Шашкова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2014. — 120 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/27479>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). – Загл. с экрана.
2. Белянинова, Ю. В. Государственная социальная помощь и социальное обслуживание [Электронный ресурс] / Ю. В. Белянинова, Н. А. Захарова, М. Г. Данилова. — Электрон. дан. — Москва : Эксмо, 2013. — 240 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/19216>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). – Загл. с экрана.
3. Волкова, Г. Н. Конвенция ООН "О правах инвалидов" и эволюция российского законодательства / Г. Н. Волкова // Народонаселение. - 2014. - № 1. - С. 19-30. – То же [Электронный ресурс]. – Доступ из НЭБ eLibrary.ru. - Режим доступа : <http://elibrary.ru/item.asp?id=21808846>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). - Загл. с экрана.
4. Жаворонков, Р. Н. Законодательное регулирование порядка оказания реабилитационных услуг инвалидам / Р. Н. Жаворонков // Журн. рос. права. - 2013. - № 1. - С. 79-86. – То же [Электронный ресурс]. – Доступ из НЭБ eLibrary.ru. - Режим доступа : <http://elibrary.ru/item.asp?id=18948107>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). - Загл. с экрана.

5. Жигарева, Н. П. Комплексная реабилитация инвалидов в учреждениях социальной защиты [Электронный ресурс] : учеб.-практ. пособие / Н. П. Жигарева. - Электрон. дан. – Москва : Дашков и К, 2014. - 216 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/10933>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). - Загл. с экрана.
6. Захарова, Н. А. Инвалидность [Электронный ресурс] : порядок признания, социальная защита и поддержка / Н. А. Захарова, О. В. Пашкова. — Электрон. дан. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2014. - 106 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/27478>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). – Загл. с экрана.
7. Крылова, В. П. Инвалиды и жилье - правоприменительная практика / В. П. Крылова // Жилищ. право. - 2011. - № 7. - С. 5-11. – То же [Электронный ресурс]. – Доступ из НЭБ eLibrary.ru. - Режим доступа : <http://elibrary.ru/item.asp?id=16523146>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). – Загл. с экрана.
8. Кузнецова, О. В. Социальная защита инвалидов [Электронный ресурс] / О. В. Кузнецова. — Электрон. дан. — Москва : Эксмо, 2010. — 100 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/1568>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). – Загл. с экрана.
9. Кухаренко, Т. А. Комментарий к Федеральному закону от 17 июля 1999 г. № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» [Электронный ресурс] / Т. А. Кухаренко, О. А. Гурина. — Электрон. дан. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2013. — 175 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/21182>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). - Загл. с экрана.
10. Холостова, Е. И. Генезис социальной работы в России [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Е. И. Холостова. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2015. — 231 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/10912>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). - Загл. с экрана.
11. Холостова, Е. И. История социальной работы в России [Электронный ресурс] : учебник / Е. И. Холостова. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2015. — 282 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/10929>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). - Загл. с экрана.
12. Шарин, В. И. История социальной работы [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. И. Шарин. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2013. — 368 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/14045>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). - Загл. с экрана.
13. Энциклопедия социальных практик / [под ред. Е. И. Холостовой, Г. И. Климантовой]. - 2-е изд. - Москва : Дашков и К, 2013. - 659 с. - То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/14633>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). – Загл. с экрана.
14. Энциклопедия социальных практик поддержки инвалидов в Российской Федерации [Электронный ресурс]. - Электрон. дан. - Москва : Дашков и К, 2016. - 824 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/60348>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). – Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Горожанкина М.А. Право социального обеспечения / Электронное учебное пособие. - Новосибирск: СибАГС, 2017. – Режим доступа: <https://promdz.sapanet.ru/close/staff/>

6.4. Нормативные правовые документы

1. Всеобщая Декларация прав человека [Текст] : [принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.] // Права человека. Основные международные документы: сб. документов. - Москва, 1990. - С. 5-25.
2. Европейская социальная хартия (пересмотренная) [Текст] : [принята в г. Страсбурге 03.05.1996 г.] // Бюл. междунар. договоров. - 2010. - № 4 (апр.). - С. 17 — 67.
3. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г. [Текст] // Действующее международное право. В 3 т. Т. 2 [Текст] / сост. Ю. М. Колосов, Э. С. Кривчикова. - Москва : Изд-во Моск. независ. ин-та междуна. права, 1997. - С. 5-25.
4. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 19 декабря 1966 г. [Текст] // Права человека. Основные международные документы : сб. документов. - М. : Междунар. отношения, 1989. - С. 5-25.
5. О пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца: Конвенция N 128 Международной организации труда (Заключена в г. Женеве 29.06.1967) - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный из локальной сети Сиб. ин-та управления РАНХиГС (дата обращения: 01.03.2016). - Загл. с экрана.
6. Относительно дискриминации в области труда и занятий [Текст] : конвенция МОТ № 111 // Ведомости Верхов. Совета СССР. - 1961. - № 44 (01 нояб.). - Ст. 448.
7. Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. - Москва : Спарк, 1995. - 51 с.
8. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации [Текст] : в ред. 28.06.2008 г. // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2008. - № 46. - Ст. 4532.
9. Налоговый кодекс Российской Федерации [Текст] : Ч. 2 : в ред. от 27.12.2009 г. // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2009. - № 32. - Ст. 3340.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] : федеральный закон : [принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г. : одобрен Сов. Федерации 26 декабря 2001 г. : по состоянию на 1 апреля 2012 г.]. - Москва : Рид Групп, 2012. - 256 с.
11. Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.11.2010 № 326-ФЗ (ред. от 30.12.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2010. - № 49. - Ст. 6422.
12. О государственной социальной помощи: Федеральный закон от 25.06.1999 № 178-ФЗ (ред. от 28.11.2015) // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 1999. - № 29. - Ст. 3699.
13. Об основах социального обслуживания населения в РФ: Федеральный закон от 15.11.1995 № 195-ФЗ (ред. от 21.07.2014) // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 1995. - № 50. - Ст. 4872.
14. О социальной защите инвалидов в РФ : Федеральный закон от 20.07.1995 № 181-ФЗ (ред. от 29.12.2015) // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 1995. - № 48. - Ст. 4563.
15. О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов: Федеральный закон от 17.05.1995 № 122-ФЗ (ред. от 25.11.2013) // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 1995. - № 32. - Ст. 3198.
16. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 29.12.2015) // Рос. газ. - 2011. - 23 нояб.
17. О предоставлении льгот инвалидам и семьям, имеющим детей - инвалидов, по обеспечению их жилыми помещениями, оплате жилья и коммунальных услуг : постановление Правительства РФ от 27.07.1996 № 901 (с изм. от 13.03.2014) // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 1996. - № 32. - Ст. 3936.

6.5. Интернет-ресурсы

1. Официальный интернет портал правовой информации : <http://pravo.gov.ru>
2. Сайт научной библиотеки СИУ РАНХиГС: <http://siu.ranepa.ru/library/>
3. Сайт справочно-поисковой системы «Консультант Плюс»: www.consultant.ru
4. Сайт справочно-поисковой системы «Гарант»: www.garant.ru
5. Сайт ГПНТБ СО РАН: <http://www.spsl.nsc.ru>
6. Сайт научной электронной библиотеки eLIBRARY: www.elibrary.ru

6.6 Иные источники

Иные источники не используются.

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

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная.

Класс деловых игр: ноутбуки, выход в Интернет ч/з Wi-Fi, аудиторная доска, аудиторные столы, стулья.

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы, библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами 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.

Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья): Экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла.

Программное обеспечение: пакет MS Office, Microsoft Windows, сайт филиала, СДО Прометей, корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8

Видеостудия для проведения вебинаров: два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

Видеостудия для вебинаров: два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

Кафедра управления персоналом, на которой одно рабочее место, оснащенное компьютером, веб-камерой, гарнитурой.

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

УТВЕРЖДЕНО

кафедрой управления персоналом

Протокол от 25 августа 2017 г

№ 1

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

**АНТИКОРРУПЦИОННЫЕ КАДРОВЫЕ
ТЕХНОЛОГИИ**

(Б1.В.ДВ.6.1)

Антикоррупционные КТ

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»
квалификация выпускника: Бакалавр
формы обучения: очная, заочная

Год набора – 2016

Новосибирск, 2016 г.

Авторы–составители:

доцент, к.соц.н., доцент кафедры управления персоналом Надежда Николаевна Богдан

к.соц.н., доцент кафедры управления персоналом Ирина Петровна Бушуева

Заведующий кафедрой управления персоналом, к.психол.н., доцент И.В. Доронина

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 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	23
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. Ошибка! Закладка не определена.	

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.6.1 «Антикоррупционные кадровые технологии» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК–1	Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	ПК–1.3 (очная форма обучения)	Способность осуществлять стратегическое управление персоналом, разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом и кадровую политику организации с учетом инновационных внедрений, а также антикоррупционной направленности или в условиях кризиса, а также управлять интеллектуальной собственностью
		ПК–1.4 (заочная форма обучения)	Способность формировать и использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника
		ПК–1.5 (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	Способность формировать и использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника
ПК–17	Знание основ разработки и внедрения профессиональных, в т.ч. корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функций подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	ПК–17.4 (очная и заочная форма обучения, в т.ч. с применением ЭО и ДОТ)	Способность адаптировать профессиональные стандарты и корпоративные стандарты в области управления персоналом с учетом снижения возникновения коррупционных факторов и рисков

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по обеспечению персоналом / Администрирование процессов и документооборота обеспечения персонала	Очная форма обучения – ПК–1.3 Заочная форма обучения – ПК–1.4 Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ – ПК–1.5	на уровне знаний: – в области стратегического управления персоналом, концепции управления персоналом и кадровой политики организации с учетом антикоррупционной направленности
Документационное обеспечение работы в персоналом / Ведение организационной и распорядительной документации по персоналу	Очная и заочная форма обучения, в т.ч. с применением ЭО и ДОТ – ПК–17.4	на уровне умений: – распределять функции и функциональные обязанности сотрудников и подразделений разного уровня с учетом снижения возникновения коррупционных факторов и рисков.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 З.Е.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 32 часа (из них лекции – 16 ч., занятия семинарского типа – 16 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 76 ч. (очная форма обучения).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 12 часов (из них лекции – 6 ч., занятия семинарского типа – 6 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 92 ч. (заочная форма обучения).

Место дисциплины

Дисциплина «Антикоррупционные кадровые технологии» (индекс Б1.В.ДВ.6.1) изучается:

- студентами очной формы обучения на третьем курсе (6 семестр);
- студентами заочной формы обучения на четвертом и пятом курсе;
- студентами заочной формы обучения (ЭО ДОТ) на пятом курсе.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин:

На очной форме обучения:

Б1.Б.12	Основы управления персоналом
Б1.В.ДВ.5.3	Национальная кадровая политика
Б1.Б.2	Введение в профессиональную деятельность
Б1.Б.13	Технологии управления персоналом

На заочной форме обучения

Б1.Б.12	Основы управления персоналом
Б1.В.ДВ.5.3	Национальная кадровая политика
Б1.В.ОД.13	Инновационный менеджмент в управлении персоналом
Б1.Б.2	Введение в профессиональную деятельность

Б1.Б.13	Технологии управления персоналом

На заочной форме обучения (с применением ЭО и ДОТ)

Б1.Б.12	Основы управления персоналом
Б1.В.ДВ.5.3	Национальная кадровая политика
Б1.В.ОД.13	Инновационный менеджмент в управлении персоналом
Б1.Б.2	Введение в профессиональную деятельность
Б1.Б.13	Технологии управления персоналом
Б1.В.ДВ.9.2	Управление талантами в организации

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л	лр	пз	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел1	Общие вопросы государственной политики в области противодействия коррупции	38	5		5		28	
Тема 1.	Коррупция: сущность, причины, проявления	18	2		2		14	О ₁
Тема 2.	Принципы антикоррупционной политики и меры противодействия коррупции	20	3		3		14	О ₂ Д ₁
Раздел 2	Антикоррупционные кадровые технологии в государственной и муниципальной службе	62	7		7		48	
Тема 3.	Организация антикоррупционной работы в органах государственной власти	22	3		3		16	О ₃ Кейс ₁
Тема 4.	Антикоррупционное содержание кадровых технологий	20	2		2		16	Кейс ₂
Тема 5.	Формирование	20	2		2		16	Т

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

	антикоррупционного пространства в органах государственного и муниципального управления							
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		108	16		16		76	ак.ч.
		3	0,44		0,44		2,12	з.е.
		81	12		12		57	ас.ч.
<i>Заочная форма обучения</i>								
Раздел 1	Общие вопросы государственной политики в области противодействия коррупции	40	2		2		36	
Тема 1.	Коррупция: сущность, причины, проявления	20	1		1		18	О ₁₋₂
Тема 2.	Принципы антикоррупционной политики и меры противодействия коррупции	20	1		1		18	
Раздел 2	Антикоррупционные кадровые технологии в государственной и муниципальной службе	64	4		4		56	
Тема 3.	Организация антикоррупционной работы в органах государственной власти	24	2		2		20	Кейс ₂ КР
Тема 4.	Антикоррупционное содержание кадровых технологий	20	1		1		18	
Тема 5.	Формирование антикоррупционного пространства в органах государственного и муниципального управления	20	1		1		18	
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	6		6	4	92	ак.ч.
		3	0,17		0,17	0,1	2,6	з.е.
		81	4,5		4,5	3	69	астр.ч.

<i>Заочная форма обучения (с применением ЭО и ДОТ)</i>								
Раздел1	Общие вопросы государственной политики в области противодействия коррупции	40	2		2		36	
Тема 1.	Коррупция: сущность, причины, проявления	20	1		1		18	Электронный семинар
Тема 2.	Принципы антикоррупционной политики и меры противодействия коррупции	20	1		1		18	
Раздел 2	Антикоррупционные кадровые технологии в государственной и муниципальной службе	64	4		4		56	
Тема 3.	Организация антикоррупционной работы в органах государственной власти	24	2		2		20	
Тема 4.	Антикоррупционное содержание кадровых технологий	20	1		1		18	
Тема 5.	Формирование антикоррупционного пространства в органах государственного и муниципального управления	20	1		1		18	
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	6		6	4	92	ак.ч.
		3	0,17		0,17	0,1	2,6	з.е.
		81	4,5		4,5	3	69	астр.ч.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Общие вопросы государственной политики в области противодействия

коррупции

Тема 1. Коррупция: сущность, причины, проявления

Природа коррупции как социального явления. Понятие и признаки коррупции. Исторические аспекты возникновения коррупции. Причины коррупции. Содержание коррупции как социально-правового явления

Тема 2. Принципы антикоррупционной политики и меры противодействия коррупции

Принципы и формы взаимодействия правоохранительных и иных государственных органов. Технологии и методы реализации функций кадровых служб федеральных государственных органов в области профилактики коррупционных и иных правонарушений

Раздел 2. Антикоррупционные кадровые технологии в государственной и муниципальной службе

Тема 3. Организация антикоррупционной работы в органах государственной власти

Классификация правовых способов противодействия коррупции. Нормативно-правовая база противодействия коррупции. Международно-правовые аспекты противодействия коррупции. Конституционные основы противодействия коррупции. Нормы трудового законодательства и противодействие коррупции.

Тема 4. Антикоррупционное содержание кадровых технологий

Функции служб по противодействию коррупции. Должностные обязанности специалистов, занимающихся антикоррупционной работой. Антикоррупционные кадровые технологии. Локальные нормативные правовые акты по вопросам антикоррупционной работы.

Тема 5. Формирование антикоррупционного пространства в органах государственного и муниципального управления

Коррупционная устойчивость как процесс, свойство, результат этического выбора и как деятельность. Психологические и акмеологические факторы коррупционной устойчивости. Критерии коррупционной устойчивости. Антикоррупционное профессиональное пространство.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.6.1 «Антикоррупционные кадровые технологии» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Методы текущего контроля для очной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Общие вопросы государственной политики в области противодействия коррупции	

Тема 1.	Коррупция: сущность, причины, проявления	Устный ответ на вопросы, письменный ответ на вопросы
Тема 2.	Принципы антикоррупционной политики и меры противодействия коррупции	Устный ответ на вопросы, письменный ответ на вопросы вопросы Предоставление доклада в устном виде
Раздел 2	Антикоррупционные кадровые технологии в государственной и муниципальной службе	
Тема 3.	Организация антикоррупционной работы в органах государственной власти	Устный ответ на вопросы, письменный ответ на вопросы Работа в группе по выполнению кейсового задания
Тема 4.	Антикоррупционное содержание кадровых технологий	Работа в группе по выполнению кейсового задания
Тема 5.	Формирование антикоррупционного пространства в органах государственного и муниципального управления	Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения

Методы текущего контроля для заочной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Общие вопросы государственной политики в области противодействия коррупции	
Тема 1.	Коррупция: сущность, причины, проявления	Устный ответ на вопросы, письменный ответ на вопросы
Тема 2.	Принципы антикоррупционной политики и меры противодействия коррупции	
Раздел 2	Антикоррупционные кадровые технологии в государственной и муниципальной службе	
Тема 3.	Организация антикоррупционной работы в органах государственной власти	Работа в группе по выполнению кейсового задания
Тема 4.	Антикоррупционное содержание кадровых технологий	Письменный ответ на задания контрольной работы
Тема 5.	Формирование антикоррупционного пространства в органах государственного и муниципального управления	

Методы текущего контроля для заочной формы обучения (с применением ЭО и ДОТ)

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Общие вопросы государственной политики в области противодействия коррупции	
Тема 1.	Коррупция: сущность, причины, проявления	Письменный ответ на вопросы электронного семинара
Тема 2.	Принципы антикоррупционной политики и меры противодействия коррупции	
Раздел 2	Антикоррупционные кадровые технологии в государственной и муниципальной службе	
Тема 3.	Организация антикоррупционной работы в органах государственной власти	

Тема 4.	Антикоррупционное содержание кадровых технологий
Тема 5.	Формирование антикоррупционного пространства в органах государственного и муниципального управления

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов оценки (средств)

Устное собеседование по вопросам билета (очная и заочная формы обучения) и ПКЗ и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

4.2.1. Типовые вопросы для устного и письменного опроса

Для проведения занятий по очной и заочной форме обучения

Тема	Перечень типовых вопросов
Тема 1. Коррупция: сущность, причины, проявления	1. Какова природа коррупции как социального явления? 2. В чем сущность понятия «коррупция» и ее сущностные признаки? 3. В чем состоят исторические предпосылки возникновения коррупции? 4. Каковы основные причины коррупции? 5. Каково основное содержание коррупции как социально-правового явления?
Тема 2. Принципы антикоррупционной политики и меры противодействия коррупции	1. Какова основная сущность мероприятий по противодействию и профилактике коррупции на государственном уровне? 2. Каковы основные принципы взаимодействия правоохранительных и иных государственных органов в вопросах противодействия и профилактики коррупции? 3. В чем сущность основных форм взаимодействия правоохранительных и иных государственных органов в вопросах противодействия и профилактики коррупции? 4. Каково основное содержание технологий, реализуемых кадровыми службами, в области профилактики коррупционных и иных правонарушений. 5. Какие методы чаще всего применяются кадровыми службами для реализации мероприятий в области профилактики коррупционных и иных правонарушений.
Тема 3. Организация антикоррупционной работы в органах государственной власти	1. Какова основная классификация правовых способов противодействия коррупции? 2. В чем сущность существующей нормативно-правовой базы противодействия коррупции? 3. Каковы основные международно-правовые аспекты противодействия коррупции? 4. Каковы основные конституционные основы противодействия коррупции? 5. Каковы основные закрепленные нормы трудового законодательства в области противодействия коррупции?

Для проведения электронного семинара по заочной форме обучения с применением ЭО и ДОТ

1. Дайте два различных определения понятия коррупции и сравните их между собой.

2. Каковы задачи и основные мероприятия борьбы с коррупцией на государственном уровне?
3. В чем сущность антикоррупционных кадровых технологий?

4.2.2. Типовые темы докладов

Тема 2. Принципы антикоррупционной политики и меры противодействия коррупции (Д₁)

1. Ответственность за коррупционные правонарушения.
2. Причины и условия возникновения конфликта интересов на государственной службе.
3. Меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов на государственной службе.
4. Формы проявления коррупции в системе государственной службы.
5. Формирование коррупционной устойчивости личности
6. Коррупционная устойчивость как процесс, свойство, результат этического выбора и как деятельность.
7. Критерии коррупционной устойчивости.
8. Антикоррупционное профессиональное пространство
9. Предупреждение и преодоление коррупции в организациях бюджетной сферы
10. Борьба с коррупцией в системе управления персоналом

4.2.3 Типовые кейсовые задания

Тема 3. Организация антикоррупционной работы в органах государственной власти (К₁)

Задание 1. Проанализируйте текст, в котором специалисты предлагают технологии деятельности по предупреждению и пресечению коррупции организационно-технического характера с целью определить, насколько каждый элемент предлагаемых технологий сам по себе обладает коррупциогенностью.

Текст:

«3. Технологии деятельности по предупреждению и пресечению коррупции организационно-технического характера:

- создание независимого органа для проведения антикоррупционной политики, взаимодействующего с органами безопасности и внутренних дел, с совещательным органом при Президенте Российской Федерации и наделенного особыми чрезвычайными полномочиями. Данный орган должен действовать на началах коллегиальности и создаваться парламентом;
- создание в субъектах Российской Федерации специализированных советов, органов или инспекций по координации антикоррупционной деятельности, с полномочиями проверки и анализа законопроектов на их коррупциогенность;
- использование системы многоканального получения информации о совершенных и готовящихся коррупционных преступлениях;
- принятие жалоб от населения на неправомерные действия чиновников, осуществляемое наряду с правоохранительными органами, специальными общественными организациями с последующей их передачей в правоохранительные органы при условии постановки на особый контроль руководством соответствующих органов;
- установление постоянной отчетности и гласности в вопросах обнаружения коррупции и обсуждение последствий – наказаний за коррупционные действия.

Получение населением информации о планах, решениях и действиях властей с целью налаживания общественного контроля за властью;

- использование в процессе подготовки государственных служащих практических занятий с целью формирования навыков принятия решений в случаях, когда чиновник сталкивается с возможностью коррупции;

- включение в программы тестирования кандидатов при принятии на государственную службу Правил служебной этики государственных служащих; - введение института Присяги государственного служащего;

- введение практики распределения выпускников вузов и лиц, поступающих на государственную службу, способствующей пресечению формирования в государственных органах неформальных групп (кланов), которые способствуют развитию системной коррупции и созданию в органах власти организованных преступных групп управленцев;

- установка в каждом государственном органе телефонов «доверия» и публикация их номеров в средствах массовой информации;

- закрепление обязанности руководителя государственного органа рассмотреть поступившие сообщения о нарушении государственными служащими Правил служебной этики, принять по ним соответствующие меры, при этом обеспечить пресечение фактов преследования за критику.

Информация о принятых мерах к должностному лицу, нарушившему нормы служебной этики, доводится до сведения заявителя, коллектива сотрудников государственного органа и может быть опубликована в средствах массовой информации;

- введение ротации чиновников в целях ликвидации условий формирования устойчивых коррупционных связей. Ротация возможна в рамках одного или нескольких федеральных округов;

- расширение практики применения современных методов осуществления социальных выплат с помощью электронных средств безналичного расчета, что уменьшает зависимость граждан от усмотрения чиновников и тем самым ограничивает низовую коррупцию».

Задание 2. *Ознакомьтесь с технологиями деятельности по предупреждению и пресечению коррупции политико-идеологического характера, предлагаемых специалистами, и попытайтесь дополнить его.*

Текст:

«1. Технологии деятельности по предупреждению и пресечению коррупции политико-идеологического характера:

- проведение открытых конкурсов на государственные заказы и закупки;

- информационная поддержка антикоррупционных мер, выражающаяся в публикации соответствующих материалов в наиболее доступных для населения источниках;

- все материалы, связанные с коррупционными действиями, если они не затрагивают систему национальной безопасности, в обязательном порядке должны быть доступными для общественности;

- должен быть организован доступ граждан к информации о работе государственных и муниципальных органов;

- внедрение информационной системы, позволяющей гражданам и частным структурам иметь доступ к информации о состоянии рассмотрения заявок, обращений, жалоб, других документов, о должностных лицах и службах, которые занимаются их вопросами;

- формирование негативного отношения общества к коррупции посредством просветительской работы, создания художественных фильмов и другой медиапродукции;

- избавление от распространения вредного мифа – «воруют все», создающего дополнительный благоприятный фон для распространения коррупции. Полезно введение профессиональных конкурсов на низовом уровне и корпоративных наград за честность и профессионализм на среднем и высшем уровнях органов государственной власти;
- распространение среди населения информации с комментариями юриста и психолога о том, как поступать при нарушении прав; повышение правовой грамотности среди населения;
- использование в формировании надлежащего общественного мнения средств массовой информации, обеспечение свободы средствам массовой информации в получении и распространении информации о коррупции;
- внедрение правила, согласно которому в случае серьезных подозрений о наличии коррупции среди сотрудников определенного департамента или учреждения руководство этого учреждения прибегает к использованию различных средств профилактики».

Тема 4. Антикоррупционное содержание кадровых технологий (К₂)

Задание 1. *Изучите текст и примите решение, какие меры необходимо внести в подготавливаемый список предложений.*

Руководитель отдела говорит Вам: «Минюст обратился к субъектам Федерации с просьбой внести предложения относительно внесения дополнительных изменений в законодательство по предупреждению и пресечению коррупции. Подготовьте изначальный вариант таких предложений, а мы потом со всеми органами его обсудим и расширим».

Задание 2. *Изучите текст и определите, относятся ли выявленные дефекты к объектам антикоррупционной экспертизы. Свое мнение обоснуйте.*

После экспертизы муниципальных нормативных правовых актов эксперты выявили следующие дефекты:

- 1) внутренние противоречия муниципального нормативного правового акта;
- 2) несоответствие положений муниципального нормативного правового акта другому правовому акту, имеющему большую юридическую силу;
- 3) издание правового акта органом или должностным лицом с превышением своей компетенции;
- 4) нарушение установленной процедуры принятия, подписания, опубликования и вступления в законную силу правового акта;
- 5) нарушение установленной формы правового акта;
- 6) нарушение требований юридико-технического качества правового акта.

Относятся ли выявленные дефекты к объектам антикоррупционной экспертизы?

4.2.4 Типовые тестовые задания²

1. Выберите один правильный ответ

Национальный план противодействия коррупции утвержден:

Федеральным законом

* Указом Президента РФ

Постановлением Правительства РФ

2. Выберите один правильный ответ

Национальный план противодействия коррупции в действующей редакции утвержден:

В 2009 году

² Правильные ответы отмечены «звездочкой» (*)

В 2010 году
* В 2016 году

3. Выберите один правильный ответ

Как соотносятся Национальный план противодействия коррупции и Национальная стратегия противодействия коррупции:

Стратегия разработана на основе плана

* План разработан на основе стратегии

Стратегия является составной частью плана

План является составной частью стратегии

Являются самостоятельными несвязанными документами

4. Выберите один правильный ответ

В соответствии с Национальным планом противодействия коррупции организовать в централизованном порядке переподготовку и повышение квалификации федеральных государственных служащих, в должностные обязанности которых входит участие в противодействии коррупции поручено:

* Правительству Российской Федерации, президиуму Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции

Правительству Российской Федерации

Министерству образования и науки Российской Федерации

5. Выберите один правильный ответ

В соответствии с Национальным планом противодействия коррупции организовать проведение социологических исследований среди всех социальных слоев населения в различных регионах страны, которые позволили бы оценить уровень коррупции в России поручено:

Правительству Российской Федерации

Министерству финансов Российской Федерации

* Министерству экономики и социального развития Российской Федерации

6. Выберите один правильный ответ

В соответствии с Национальным планом противодействия коррупции разработать и осуществить мероприятия по совершенствованию системы финансового учета и отчетности публичными компаниями в соответствии с требованиями

Правительству Российской Федерации

* Министерству финансов Российской Федерации

Правительству Российской Федерации, президиуму Совета при Президенте Российской Федерации

7. Выберите один правильный ответ

В соответствии с Национальным планом противодействия коррупции определить показатели для оценки эффективности реализации программ по противодействию коррупции поручено:

Правительству Российской Федерации совместно со Счетной палатой Российской Федерации

Правительству Российской Федерации

Министерству финансов Российской Федерации

Счетной палате Российской Федерации

* Президиуму Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции

8. Выберите один правильный ответ

В соответствии с Национальным планом противодействия коррупции изучить опыт иностранных государств по реализации антикоррупционных образовательных программ и представить соответствующий доклад поручено:

Министерству образования и науки Российской Федерации совместно с Министерством иностранных дел Российской Федерации

Правительству Российской Федерации

Министерству финансов Российской Федерации

* Министерству образования и науки Российской Федерации

Министерству иностранных дел Российской Федерации

9. Выберите один правильный ответ

Под термином бытовая коррупция понимается коррупционные правонарушения:

При оказании бытовых услуг населению

В сфере жилищно-коммунального хозяйства

* С которыми граждане встречаются наиболее часто

10. Выберите один правильный ответ

Конвенция ООН против коррупции принята:

В 2000 году

В 2001 году

* В 2003 году

В 2005 году

4.2.5 Типовые темы контрольной работы

1. Природа коррупции как социального явления. Понятие и признаки коррупции. Причины коррупции

2. Коррупция как социально-правовое явление. Исторические аспекты возникновения коррупции.

3. Противодействие и профилактика коррупции на государственном, региональном уровне.

4. Противодействие коррупции на уровне организаций.

5. Противодействие и профилактика коррупции на уровне личности.

6. Технологии и методы реализации функций кадровых служб в области профилактики коррупционных правонарушений

7. Правовые способы противодействия коррупции.

8. Анализ нормативно-правовой базы противодействия коррупции.

9. Функции кадровых служб по противодействию коррупции.

10. Должностные обязанности специалистов, занимающихся антикоррупционной работой. 11. Локальные нормативные правовые акты по вопросам антикоррупционной работы.

12. Коррупционная устойчивость как процесс, свойство, результат этического выбора и как деятельность.

13. Психологические и акмеологические факторы коррупционной устойчивости.

14. Формирование антикоррупционного профессионального пространства.

15. Формирование антикоррупционной компетентности

4.3. Оценочные средства 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
ПК–1	Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	ПК–1.3 (очная форма обучения)	Способность осуществлять стратегическое управление персоналом, разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом и кадровую политику организации с учетом инновационных внедрений, а также антикоррупционной направленности или в условиях кризиса, а также управлять интеллектуальной собственностью
		ПК–1.4 (заочная форма обучения)	Способность формировать и использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника
		ПК–1.5 (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	Способность формировать и использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника
ПК–17	Знание основ разработки и внедрения профессиональных, в т.ч. корпоративных стандартов в области управления персоналом, умение составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функций подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	ПК–17.4 (очная и заочная форма обучения, в т.ч. с применением ЭО и ДОТ)	Способность адаптировать профессиональные стандарты и корпоративные стандарты в области управления персоналом с учетом снижения возникновения коррупционных факторов и рисков

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК–1.3 (очная форма обучения)	Демонстрирует знания в области стратегического управления	Разработан инновационный план развития управления

	персоналом, концепции управления персоналом и кадровой политики организации с учетом инновационных внедрений, а также антикоррупционной направленности или в условиях кризиса Демонстрирует способность разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом и кадровую политику с учетом инновационных внедрений, а также антикоррупционной направленности или в условиях кризиса	персоналом и кадровой политики организации. Проведен анализ антикоррупционных факторов, влияющих на концепцию управления персоналом и кадровую политику организации. Разработан антикризисный план развития управления персоналом и кадровой политики организации.
ПК–1.4 (заочная форма обучения)	Демонстрирует умение определить трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации	Проведен анализ трудового и интеллектуального капитала организации и разработана стратегия управления интеллектуальной собственностью как современная концепция управления персоналом и кадровой политики организации.
ПК–1.5 (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	Демонстрирует умение определить трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации	Проведен анализ трудового и интеллектуального капитала организации и разработана стратегия управления интеллектуальной собственностью как современная концепция управления персоналом и кадровой политики организации.
ПК–17.4 (очная и заочная форма обучения, в т.ч. с применением ЭО и ДОТ)	Адаптирует профессиональные стандарты и корпоративные стандарты в области управления персоналом с учетом снижения коррупционных факторов и рисков	Применены профессиональные стандарты и корпоративные стандарты в области управления персоналом с учетом снижения коррупционных факторов и рисков.

4.3.1 Тематика вопросов к зачету

1. Какова основная сущность, природа и проявления коррупции?
2. Какова природа коррупции как социального явления?
3. В чем состоят основные признаки коррупции?
4. Каковы исторические аспекты возникновения коррупции?
5. В чем состоят причины коррупции?
6. Каково основное содержание коррупции как социально-правового явления?
7. Каковы принципы и формы противодействия коррупции?
8. Каковы основные принципы и формы взаимодействия правоохранительных и иных государственных органов?
9. Каковы основные технологии и методы реализации функций кадровых служб федеральных государственных органов в области профилактики коррупционных и иных правонарушений?
10. В чем состоят общие подходы к технологиям антикоррупционного управления?
11. В чем заключаются основные цели законодательного и нормативного регулирования вопросов противодействия коррупции?
12. Какова классификация правовых способов противодействия коррупции?
13. Какие элементы входят в нормативно-правовую базу противодействия коррупции?
14. Каковы основные международно-правовые аспекты противодействия коррупции?
15. Каковы основные нормы трудового законодательства в области противодействия коррупции?
16. В чем сущность антикоррупционной работы в органах государственной власти и местного самоуправления?
17. Каковы основные функции служб по противодействию коррупции?
18. Каковы основные должностные обязанности специалистов, занимающихся антикоррупционной работой?
19. Каковы основные антикоррупционные кадровые технологии?
20. В чем сущность локальных нормативных правовых актов по вопросам антикоррупционной работы?
21. Каковы основы формирования коррупционной устойчивости личности?
22. В чем сущность коррупционной устойчивости как процесса, свойства, результата этического выбора, как деятельности?
23. Каковы основные психологические и акмеологические факторы коррупционной устойчивости?
24. Каковы основные критерии коррупционной устойчивости?
25. Каковы основы формирования антикоррупционного профессионального пространства?

4.3.2 Тематика практических заданий к зачету

Задание 1. *Какие виды антикоррупционной экспертизы правовых актов Вы выделите, проанализировав нормы закона № 172-ФЗ?*

Руководитель говорит Вам: «Мне нужно сделать доклад на окружном совещании по борьбе с коррупцией. Помогите мне: проанализируйте нормы закона № 172-ФЗ и попытайтесь по ним выделить виды антикоррупционной экспертизы правовых актов».

Задание 2. *Оцените, есть ли в данном отрывке из муниципального правового акта коррупциогенные факторы? Если они есть, то как их устранить?*

Текст: «В случаях, требующих проведения специальной проверки, истребования дополнительных материалов, принятия других мер, срок рассмотрения обращения может быть продлен».

Задание 3. *Оцените, есть ли в данном отрывке из муниципального правового акта коррупционные факторы? Если они есть, то как их устранить?*

Текст: «Установить, что условия о порядке выплаты ежемесячного денежного поощрения муниципальным служащим вводятся в действие с момента вступления в силу соответствующего решения Думы города, устанавливающего критерии оценки эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих органов местного самоуправления и порядок их применения».

4.3.3 Типовые тестовые задания для зачета

1. Выберите один правильный ответ

В конвенции ООН против коррупции «публичное должностное лицо» означает:

Любое избираемое лицо, занимающее какую-либо должность в законодательном, исполнительном, административном или судебном органе государства-участника на постоянной основе, за плату, независимо от уровня должности этого лица

Любое назначаемое лицо, занимающее какую-либо должность в законодательном, исполнительном, административном или судебном органе государства-участника на постоянной или временной основе, за плату, независимо от уровня должности этого лица

* Любое назначаемое или избираемое лицо, занимающее какую-либо должность в законодательном, исполнительном, административном или судебном органе государства-участника на постоянной или временной основе, за плату или без оплаты труда, независимо от уровня должности этого лица;

2. Выберите один правильный ответ

Конвенция ООН против коррупции «контролируемая поставка» означает:

* Метод, при котором допускается вывоз, провоз или ввоз на территорию одного или нескольких государств незаконных или вызывающих подозрение партий груза с ведома и под надзором их компетентных органов

Контроль таможенными органами вывоза, провоза или ввоза незаконных или вызывающих подозрение партий груза

Поставка (вывоз, провоз или ввоз) партий на сумму свыше 600 000 рублей, или эквивалента

3. Выберите один правильный ответ

Федеральный закон «О противодействии коррупции» принят:

В 2005

В 2006

В 2007

* В 2008

4. Выберите один правильный ответ

Под термином «коррупция» понимается правонарушение в виде:

Только в виде получения взятки

Только в виде дачи взятки

* В виде как дачи взятки, так и получения взятки

5. Выберите один правильный ответ

Понятие коррупции охватывает злоупотребления:

Исключительно в сфере деятельности государственных и муниципальных должностных лиц (публичный сектор);

Исключительно в сфере деятельности лиц, выполняющих управленческие функции в коммерческой или иной организации (частный сектор);

* В сфере деятельности лиц как публичного, так и частного сектора.

6. Выберите один правильный ответ

Под термином «коррупция» понимается незаконное использование физическим лицом своего положения в целях получения выгоды

* Для себя или для третьих лиц

Только для себя

Только для себя и своих родственников

Для связанных сторон

7. Выберите один правильный ответ

К коррупционным относятся действия, совершенные:

Физическими лицами только в интересах себя и других физических лиц;

Физическими лицами только в интересах юридических лиц;

* Физическими лицами, как от своего имени, так и от имени юридического лица в личных интересах, интересах других физических и юридических лиц.

8. Выберите один правильный ответ

Выберите верное утверждение:

Противодействие коррупции в РФ осуществляют федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, институты гражданского общества, организации и физические лица;

* Противодействие коррупции в РФ осуществляют федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, институты гражданского общества, организации и физические лица в пределах своих полномочий;

Противодействие коррупции в РФ осуществляют аудиторские организации, в пределах полномочий, предоставленных им внутренними регламентами аудиторских объединений.

9. Выберите один правильный ответ

В понятие «противодействие коррупции» деятельность по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений:

* Включается,

Не включается

Включается только в части надзорных мероприятий

10. Выберите один правильный ответ

Являются ли институты гражданского общества участниками мероприятий по противодействию коррупции:

Нет

* Да

Да, но только в части проведения общественных мероприятий

11. Выберите один правильный ответ

Национальный план противодействия коррупции утвержден:

Федеральным законом

* Указом Президента РФ

Постановлением Правительства РФ

12. Выберите один правильный ответ

Национальный план противодействия коррупции в действующей редакции утвержден:

В 2009 году

В 2010 году

* В 2016 году

13. Выберите один правильный ответ

Как соотносятся Национальный план противодействия коррупции и Национальная стратегия противодействия коррупции:

Стратегия разработана на основе плана

* План разработан на основе стратегии

Стратегия является составной частью плана

План является составной частью стратегии

Являются самостоятельными несвязанными документами

14. Выберите один правильный ответ

В соответствии с Национальным планом противодействия коррупции организовать в централизованном порядке переподготовку и повышение квалификации федеральных государственных служащих, в должностные обязанности которых входит участие в противодействии коррупции поручено:

Правительству Российской Федерации

* Правительству Российской Федерации, президиуму Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции

Министерству образования и науки Российской Федерации

15. Выберите один правильный ответ

В соответствии с Национальным планом противодействия коррупции организовать проведение социологических исследований среди всех социальных слоев населения в различных регионах страны, которые позволили бы оценить уровень коррупции в России поручено:

Правительству Российской Федерации

Министерству финансов Российской Федерации

* Министерству экономики и социального развития Российской Федерации

4.3.4 Типовые варианты письменных контрольных заданий (для заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ)

Задание 1. Напишите тезисы доклада на тему «Роль кадровых технологий в работе по предупреждению и преодолению коррупции».

Задание 2. Заполните таблицу

Наименование кадровой технологии	Антикоррупционное содержание	Методы реализации антикоррупционной направленности кадровых технологий

Задание 3. Раскройте содержание понятия коррупционной устойчивости и приведите примеры ее проявления.

Шкала оценивания.

Таблица 2.

Зачет	Критерии оценки
Не зачтено (0-50 баллов)	Этапы компетенций, предусмотренные образовательной программой не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
Зачтено (51-100 баллов)	Этапы компетенций, предусмотренные образовательной программой сформированы. Демонстрирует допустимый уровень усвоения знаний в области адаптации профессиональных стандартов и корпоративных стандартов в области управления персоналом с учетом снижения коррупционных факторов и рисков. Демонстрирует практические навыки в области разработки карт компетенций, должностных инструкций, положений о подразделениях и других локальных нормативно-правовых актов по управлению персоналом с учетом особенностей антикоррупционного управления персоналом.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института³

Методические указания по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ размещены на сайте института⁴

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. Аверченко, Л. К. Управление персоналом в организации : учеб. пособие для студентов всех форм обучения по направлению 08.03.03 - Упр. персоналом / Л. К. Аверченко ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2015. - 202 с. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. Ин-т упр. – филиал РАНХиГС. - Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 11.08.2016). - Загл. с экрана

2. Богдан, Н. Н. Основы кадровой политики и кадрового планирования : учеб. пособие для студентов всех форм и технологий обучения по направлению подгот. 080400.62 - Упр. персоналом (квалификация (степень) "бакалавр") / Н. Н. Богдан, И. П. Бушуева ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2013. - 97 с. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа: <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения: 15.08.2016). - Загл. с экрана

3. Гриб, В. Г. Противодействие коррупции : учеб. пособие / В. Г. Гриб, Л. Е. Окс. - Москва : Моск. финансово-пром. акад., 2011. - 187 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/17042>, требуется авторизация (дата обращения : 01.08.2016). - Загл. с экрана

³ Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/Kafedra/UP/pdf>

⁴ <http://siu.ranepa.ru/sveden.education/>

4. Парфенчиков, А. О. Противодействие коррупции [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. О. Парфенчиков, И. В. Годунов. - Электрон. дан. - Москва : Дашков и К, 2016. - 424 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/60614>, требуется авторизация (дата обращения : 01.08.2016). - Загл. с экрана.

5. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие / П. Э. Шлендер [и др.]. — Электрон. дан. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 319 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/8597>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). — Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература.

1. Братановский, С. Н. Противодействие коррупции в системе исполнительной власти в Российской Федерации. Административно-правовые аспекты [Электронный ресурс] : монография / С. Н. Братановский, М. Ф. Зеленев. - Электрон. дан. - Саратов : Электронно-библиотечная система IPRbooks, 2012. - 390 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/9004>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

2. Зенюк, Д. А. Модель коррупционного поведения в бюрократической иерархии: результаты эксперимента / Д. А. Зенюк, Г. Г. Малинецкий, Д. С. Фаллер // Социол. исслед. - 2014. - № 10. - С. 76-84. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из НЭБ eLibrary.ru. - Режим доступа : <https://elibrary.ru/item.asp?id=22263684>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. - Режим доступа : http://www.isras.ru/socis_2013_03.html, свободный (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.

3. Моисеев, В. В. Государственная политика противодействия коррупции в современной России [Электронный ресурс] : монография / В. В. Моисеев. - Электрон. дан. - Москва : Директ-Медиа, 2014. - 505 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=239978>, требуется авторизация (дата обращения : 01.08.2016). - Загл. с экрана.

4. Моисеев, В. В. Противодействие коррупции в современной России [Электронный ресурс] / В. В. Моисеев, В. Н. Прокуратов. - Электрон. дан. - Москва : Директ-Медиа, 2014. - 427 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=234086>, требуется авторизация (дата обращения : 01.08.2016). - Загл. с экрана.

5. Скотников, В. В. Противодействие коррупции на корпоративном уровне / В. В. Скотников // Рос. предпринимательство. - 2011. - № 1, вып. 2. - С. 76-82. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из НЭБ eLibrary.ru. - Режим доступа : <https://elibrary.ru/item.asp?id=18931899>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

6. Моисеев, В. В. Противодействие коррупции в современной России [Электронный ресурс] / В. В. Моисеев, В. Н. Прокуратов. - Электрон. дан. - Москва : Директ-Медиа, 2014. - 427 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=234086>, требуется авторизация (дата обращения : 01.08.2016). - 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.

2. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации";

3. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации";

4. Федеральный закон от 21 июля 2005 г. N 94-ФЗ "О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд";

5. Федеральный закон от 17.07.2009 N 172-ФЗ «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов».

6. Указ Президента Российской Федерации от 21 сентября 2009 г. № 1065 «О проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению»

7. Указ Президента РФ от 23.06.2014 N 460 "Об утверждении формы справки о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации".

6.5. Интернет-ресурсы.

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

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

3. 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.

4. 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.

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

6. 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.

7. Экономика труда [Электронный ресурс] / Федеральный образовательный портал по социологии, экономике и менеджменту. - [М], 2012. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/net/16000159>, свободный.

6.6. Иные источники

Не используются

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

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

Лаборатория личностного и профессионального развития: Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор,

колонки, DVD-проигрыватель, музыкальных центра, видеокамера, видеомагнитофона, 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

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: Столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная, компьютер с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы. Библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет: компьютеров 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.

Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья): Экран, компьютеров с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла

Видеостудия для вебинаров: Компьютеры с выходом в Интернет, оснащенные веб-камерами и гарнитурами (наушники + микрофон), столы, стулья.

Кафедры: Компьютеры с выходом в Интернет, в т.ч. оснащенные веб-камерой, гарнитурой (наушники + микрофон), столы, стулья, кресла офисные, принтер, шкафы.

Компьютерный класс для преподавателей: Компьютеры с выходом в Интернет и в локальную сеть, лазерный принтер, сканеры, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная

Программное обеспечение: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.

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

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления персоналом
Протокол от 25 августа 2016 г.
№ 1

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

**АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ПЕРСОНАЛОМ**
(Б1.В.ДВ.6.2)

Антикриз. УП

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»
квалификация выпускника: Бакалавр
формы обучения: очная, заочная

Год набора – 2016

Новосибирск, 2016 г.

Авторы–составители:

доцент, к.соц.н., доцент кафедры управления персоналом Надежда Николаевна Богдан

к.соц.н., доцент кафедры управления персоналом Ирина Петровна Бушуева

Заведующий кафедрой управления персоналом, к.психол.н., доцент И.В. Доронина

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 указания для обучающихся по освоению дисциплины	27
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	27
6.1. Основная литература	27
6.2. Дополнительная литература.	27
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	28
6.4. Нормативные правовые документы.	28
6.5. Интернет-ресурсы.....	28
6.6. Иные источники	29
77. 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.ДВ.6.2 «Антикризисное управление персоналом» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК–1	Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	ОПК–1.2 (очная форма обучения)	способность адаптировать философию и концепцию управления персоналом, а также задачи, принципы и методы управления персоналом с учетом различных кризисных явлений и факторов
		ОПК–1.4 (заочная форма обучения)	способность адаптировать философию и концепцию управления персоналом, а также задачи, принципы и методы управления персоналом с учетом различных кризисных явлений и факторов, а также с учетом изменений как во внешней, так и во внутренней среде организации
		ОПК–1.3 (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	способность разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, а также задачи, принципы и методы управления персоналом при реализации проектов по управлению персоналом. Способность разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, а также задачи, принципы и методы управления персоналом с учетом изменений как во внешней, так и во внутренней среде организации, а также с учетом особенностей организаций различных сфер деятельности
ПК–1	Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом,	ПК–1.3 (очная форма обучения)	Способность осуществлять стратегическое управление персоналом, разрабатывать

	кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике		и реализовывать концепцию управления персоналом и кадровую политику организации с учетом инновационных внедрений, а также антикоррупционной направленности или в условиях кризиса, а также управлять интеллектуальной собственностью.
		ПК–1.4 (заочная форма обучения)	Способность формировать и использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника
		ПК–1.5 (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	Способность формировать и использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Документационное обеспечение работы с персоналом / Ведение организационной и распорядительной документации по персоналу	Очная форма обучения – ОПК–1.2 Заочная форма обучения – ОПК–1.4 Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ – ОПК-1.3	на уровне знаний: – особенностей разработки концепции, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом с учетом различных внутренних и внешних факторов, в том числе кризисных.
Деятельность по обеспечению персоналом / Администрирование процессов и документооборота обеспечения персонала	Очная форма обучения – ПК–1.3 Заочная форма обучения – ПК–1.4 Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ – ПК-1.5	на уровне знаний: – в области стратегического управления персоналом, концепции управления персоналом и кадровой политики организации в условиях кризиса

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 З.Е.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 32

часа (из них лекции – 16 ч., занятия семинарского типа – 16 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 76 ч. (очная форма обучения).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 12 часов (из них лекции – 6 ч., занятия семинарского типа – 6 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 92 ч. (заочная форма обучения).

Место дисциплины

Дисциплина «Антикризисное управление персоналом» (индекс Б1.В.ДВ.6.2) изучается:

- студентами очной формы обучения на третьем курсе (6 семестр);
- студентами заочной формы обучения на четвертом и пятом курсе;
- студентами заочной формы обучения (ЭО ДОТ) на пятом курсе.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин:

Б1.Б.12	Основы управления персоналом
Б1.В.ДВ.5.3	Национальная кадровая политика

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л	лр	пз	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел1	Общие вопросы антикризисного управления персоналом	38	5		5		28	
Тема 1.	Кризисы в развитии и функционировании организации	18	2		2		14	О ₁
Тема 2.	Антикризисный подход к управлению кадровыми процессами в организации	20	3		3		14	О ₂ Д ₁
Раздел 2	Технологии антикризисного управления персоналом	62	7		7		48	
Тема 3.	Виды и характеристика кризисов в управлении персоналом организации	22	3		3		16	О ₃ Кейс ₁
Тема 4.	Диагностика кадрового кризиса в организации	20	2		2		16	Кейс ₂
Тема 5.	Стратегии и способы антикризисного	20	2		2		16	Т

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

	управления персоналом							
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		108	16		16		76	ак.ч.
		3	0,44		0,44		2,12	з.е.
		81	12		12		57	ас.ч.
<i>Заочная форма обучения</i>								
Раздел1	Общие вопросы антикризисного управления персоналом	40	2		2		36	
Тема 1.	Кризисы в развитии и функционировании организации	20	1		1		18	О ₁₋₂
Тема 2.	Антикризисный подход к управлению кадровыми процессами в организации	20	1		1		18	
Раздел 2	Технологии антикризисного управления персоналом	64	4		4		56	
Тема 3.	Виды и характеристика кризисов в управлении персоналом организации	24	2		2		20	Кейс ₂ КР
Тема 4.	Диагностика кадрового кризиса в организации	20	1		1		18	
Тема 5.	Стратегии и способы антикризисного управления персоналом	20	1		1		18	
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	6		6	4	92	ак.ч.
		3	0,17		0,17	0,1	2,6	з.е.
		81	4,5		4,5	3	69	астр.ч.
<i>Заочная форма обучения (с применением ЭО и ДОТ)</i>								
Раздел1	Общие вопросы антикризисного управления персоналом	40	2		2		36	
Тема 1.	Кризисы в развитии и функционировании организации	20	1		1		18	Электронный семинар
Тема 2.	Антикризисный подход к	20	1		1		18	

	управлению кадровыми процессами в организации							
Раздел 2	Технологии антикризисного управления персоналом	64	4		4		56	
Тема 3.	Виды и характеристика кризисов в управлении персоналом организации	24	2		2		20	
Тема 4.	Диагностика кадрового кризиса в организации	20	1		1		18	
Тема 5.	Стратегии и способы антикризисного управления персоналом	20	1		1		18	
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	6		6	4	92	ак.ч.
		3	0,17		0,17	0,1	2,6	з.е.
		81	4,5		4,5	3	69	астр.ч.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Общие вопросы антикризисного управления персоналом

Тема 1. Кризисы в развитии и функционировании организации

Развитие организации и факторы, его обеспечивающие. Стадии, этапы жизнедеятельности организации и кадровые стратегии на каждом этапе. Причины и проявления кризисов в организации. Влияние внешних условий на проявления кризисов в организации. Моделирование кризисных условий и путей преодоления.

Тема 2. Антикризисный подход к управлению кадровыми процессами в организации

Закономерности развития организации. Управление функционированием и управление развитием. Стратегический, ситуационный и антикризисный подходы к управлению. Антикризисная кадровая политика. Разработка концепции антикризисного управления.

Раздел 2. Технологии антикризисного управления персоналом

Тема 3. Виды и характеристика кризисов в управлении персоналом организации

Понятие и признаки кризиса. Виды кризисов в организации: кадровый, мотивационный, управленческий и др. Характеристики кризисов. Особенности проявления кризисов в организациях различных сфер деятельности и форм собственности. Роль службы персонала организации в условиях кризиса.

Тема 4. Диагностика кадрового кризиса в организации

Методы диагностики кадрового кризиса в организации. Разработка программы и организация диагностических процедур. Диагностика кадрового состава и динамики

кадровой ситуации. Диагностика мотивационного климата и уровня развития корпоративной культуры. Методы оценки эффективности деятельности в кризисных ситуациях.

Тема 5. Стратегии и способы антикризисного управления персоналом

Разработка стратегии антикризисного управления персоналом. Технологии антикризисного управления. Технологии принятия решений в условиях кризиса. Технологии внедрения новаций. Контринстинктивное управление.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.6.2 «Антикризисное управление персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Методы текущего контроля для очной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Общие вопросы антикризисного управления персоналом	
Тема 1.	Кризисы в развитии и функционировании организации	Устный ответ на вопросы, письменный ответ на вопросы
Тема 2.	Антикризисный подход к управлению кадровыми процессами в организации	Устный ответ на вопросы, письменный ответ на вопросы Предоставление доклада в устном виде
Раздел 2	Технологии антикризисного управления персоналом	
Тема 3.	Виды и характеристика кризисов в управлении персоналом организации	Устный ответ на вопросы, письменный ответ на вопросы Работа в группе по выполнению кейсового задания
Тема 4.	Диагностика кадрового кризиса в организации	Работа в группе по выполнению кейсового задания
Тема 5.	Стратегии и способы антикризисного управления персоналом	Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения

Методы текущего контроля для заочной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Общие вопросы антикризисного управления персоналом	
Тема 1.	Кризисы в развитии и функционировании организации	Устный ответ на вопросы, письменный ответ на вопросы
Тема 2.	Антикризисный подход к управлению кадровыми процессами в организации	
Раздел 2	Технологии антикризисного управления персоналом	
Тема 3.	Виды и характеристика кризисов в управлении персоналом организации	Работа в группе по выполнению кейсового задания Письменный ответ на задания контрольной работы
Тема 4.	Диагностика кадрового кризиса в организации	
Тема 5.	Стратегии и способы антикризисного управления персоналом	

Методы текущего контроля для заочной формы обучения (с применением ЭО и ДОТ)

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Общие вопросы антикризисного управления персоналом	
Тема 1.	Кризисы в развитии и функционировании организации	Письменный ответ на вопросы электронного семинара
Тема 2.	Антикризисный подход к управлению кадровыми процессами в организации	
Раздел 2	Технологии антикризисного управления персоналом	
Тема 3.	Виды и характеристика кризисов в управлении персоналом организации	
Тема 4.	Диагностика кадрового кризиса в организации	
Тема 5.	Стратегии и способы антикризисного управления персоналом	

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов оценки (средств)

Устное собеседование по вопросам билета (очная и заочная формы обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

4.2.1. Типовые вопросы для устного и письменного опроса

Для проведения занятий по очной, заочной форме обучения

Тема	Перечень типовых вопросов
Тема 1. Кризисы в развитии и функционировании	1. Какие стадии, этапы жизнедеятельности организации можно выделить и как изменяется кадровая стратегия на каждом этапе? 2. Какие факторы (внешние и внутренние условия, причины) могут

организации	приводить к кризисам в организации? 3. Чем отличается управление функционированием от управления развитием? 4. В чем различия стратегического, ситуационного и антикризисного подходов к управлению? 5. Каковы принципы антикризисной кадровой политики?
Тема 2. Антикризисный подход к управлению кадровыми процессами в организации	1. Какие положения должны лечь в основу концепции антикризисного управления? 2. Раскройте понятие, признаки и проявления кризисов в организации. 3. Назовите основные характеристики видов кризисов в организации (кадровый, мотивационный, управленческий и др.) 4. Какова роль службы персонала организации в условиях кризиса? 5. Как могут проявляться особенности кризисов в организациях различных сфер деятельности и форм собственности?
Тема 3. Виды и характеристика кризисов в управлении персоналом организации	1. Какие методы диагностики кадрового кризиса в организации существуют? 2. Как разработать программу диагностики кризиса в организации? 3. Раскройте методы диагностики кадрового состава и динамики кадровой ситуации. 4. Раскройте методы диагностики мотивационного климата и уровня развития корпоративной культуры. 5. Каковы методы оценки эффективности деятельности в кризисных ситуациях?

Для проведения электронного семинара по заочной форме обучения с применением ЭО и ДОТ

1. Какие факторы (внешние и внутренние условия, причины) могут приводить к кризисам в организации?
2. Чем отличается управление функционированием от управления развитием?
3. Какие методы диагностики кадрового кризиса в организации существуют?

4.2.2. Типовые темы докладов

Тема 2. Антикризисный подход к управлению кадровыми процессами в организации (Д1)

1. Развитие организации и факторы, его обеспечивающие.
2. Причины появления кризисов в организации.
3. Моделирование кризисных условий и путей их преодоления.
4. Закономерности развития организации.
5. Стратегический, ситуационный и антикризисный подходы к управлению.
6. Антикризисная кадровая политика.
7. Разработка концепции антикризисного управления.
8. Понятие, виды, характеристики кризисов.
9. Особенности проявления кризисов в организациях различных сфер деятельности и форм собственности.
10. Роль службы персонала организации в условиях кризиса.
11. Методы диагностики кадрового кризиса в организации.
12. Разработка программы и организация диагностических антикризисных процедур.
13. Методы оценки эффективности деятельности в кризисных ситуациях.
14. Диагностика и развитие карьерного потенциала.

15. Контринстинктивное управление и его место в антикризисной политике компании

4.2.3 Типовые кейсовые задания

Тема 3. Виды и характеристика кризисов в управлении персоналом организации (К₁)

Задание 1. Изучите текст. Назовите основные причины банкротства компании. Что предприняла компания для выхода из кризисного положения? С помощью дополнительных информационных материалов восстановите алгоритм банкротства компании. Приведите еще примеры, когда слияние (или поглощение) компании позволило ей выйти из кризисного положения.

Кейс Покупка активов Daewoo Motors

После войны в Южной Корее была создана фирма Shinjin Motors, которая занималась ремонтом американских внедорожников - преимущественно производства концерна General Motors. Впоследствии ремонтная мастерская выросла до масштабов крупного завода. В 1972 году было создано совместное с GM предприятие Shinjin Motors. А ровно четверть века назад финансово-промышленный гигант Daewoo, занимавшийся кораблестроением, выпуском электроники, бытовой техники, промышленного оборудования и т. д., выкупил долю корейской стороны (у корейского банка развития) и стал совладельцем этого СП. Впоследствии совместное предприятие получило название Daewoo Motors.

В 2000 году компания Daewoo официально объявлена банкротом, а в 2002 году компания General Motors приобретает ее за 251 млн. долларов.

После перехода «под знамя» GM в компании произошла реорганизация. Изменились даже название и эмблема. Теперь полное имя звучит как GM Daewoo Auto and Technology Co (GM DAT). Более того, на болгарский, польский, румынский, турецкий и украинский рынки новые модели Daewoo будут поставлять под торговой маркой Chevrolet. В южноазиатском регионе машины продаются под именем Suzuki. General Motors владеет 42,1% акций Daewoo, 14,9 % у японской компании Suzuki, десятая часть акций принадлежит китайскому Shanghai Automotive, а 33 % распределены между кредиторами компании.

История кризиса

Азиатский финансово-экономический кризис 1997—98 годов. Тогда Daewoo добилась с протекцией правительства Кореи банковских кредитов. Задолженность корпорации кредиторам к концу 1997 года составила около \$35 млрд. Но Daewoo не постаралась реструктурировать свои задолженности и пересмотреть политику заимствований и продолжило брать кредиты на развитие.

Неоправданная агрессивная экспансия Daewoo Motors за пределами Азии (украинское СП «АвтоЗАЗ- Daewoo», заводы в Польше (FSO- Daewoo и Daewoo Motor Polska), Узбекистане (UzDaewoo) и Румынии (Daewoo Automobile Romania), предприятия в Китае (Harbin Hafei Motor Co.) и Индии (Daewoo Motors India). Предприятия за рубежом не получали от материнской компании нормальной поддержки т.к. она уже тогда испытывала финансовые трудности, кроме того автомобили Daewoo пока не были в состоянии выдержать жесткую конкуренцию в мире и занять соответствующую полученным кредитам долю рынка, что еще больше усугубляло финансовое положение компании.

Компания Daewoo Motors начала испытывать финансовые трудности после того, как в прошлом году прекратила операции основная часть ее корпорации.

Кредиторы отказались выдавать новые кредиты без проведения реструктуризации компании. Daewoo объявила дефолт на возврат долгов своему главному кредитору — Korea Development Bank.

На требования правительства снизить соотношение "долги/активы", перейти на американскую систему ведения бухгалтерии и распродать активы, Daewoo Motors ответило отказом. Компания эмитирует огромное количество коммерческих бумаг и облигаций на общую сумму в 13,5 миллиарда долларов. Ставка по новым долговым обязательствам доходила до 30% годовых! В ответ правительство налагает запрет на распространение и продажу новых бумаг Daewoo, а американское агентство Standard & Poors мгновенно обрушило кредитный рейтинг Daewoo, придав ее долговым обязательствам статус "мусорных облигаций".

Решение об объявлении Daewoo Motors банкротом было принято на собрании банков-кредиторов.

Меры по выведению компании из кризиса

В 1998 году было принято решение провести на предприятиях компании крупные сокращения в рамках программы по выходу из кризиса. Программа предусматривала увольнение более 3500 человек, что составляет приблизительно 18,4 процента от всей численности рабочих компании. Такой план спасения фирмы не нашел одобрения профсоюзов.

26 августа 1999 года корейское правительство взяло под контроль долговые обязательства Daewoo, что явилось косвенной формой национализации чаебола.

Компанию Daewoo Motors выставляют на открытый аукцион. О своем желании принять участие в "честном" состязании заявили: Ford Motor, DaimlerChrysler AG, Fiat SpA и подразделения корейских чаеболов Hyundai Motor Co. и Samsung Group. Аукцион выигрывает Ford Motor, однако от своих обязательств отказывается.

В 2002 году компания Daewoo Motors продана General Motors за 251 миллион долларов.

Руководители GM предпочли иметь дело только с самыми преуспевающими заводами Daewoo. Два года американцы изучали, как работают различные подразделения этой южнокорейской компании.

В состав нового совместного предприятия вошли всего три принадлежащих Daewoo завода (два - в Южной Корее и один - во Вьетнаме) и девять региональных сбытовых агентств, расположенных, прежде всего, в странах Западной Европы, а также - в Пуэрто-Рико.

Соглашение не предусматривало для GM никаких платежей кредиторам по долгам Daewoo Motors. Вместо выплаты 17 миллиардов долларов GM напечатал и раздал кредиторам привилегированные акции будущего предприятия Daewoo Auto & Technology Co. на сумму около 1 миллиарда.

После покупки контрольного пакета Daewoo Motors, GM контролирует уже почти 10% южнокорейского рынка. Реструктуризация концерна привела к новым методам ведения бизнеса. Теперь прибыль одних подразделений бывшего концерна уже не перераспределяется в пользу других, убыточных.

Все же заводы нового совместного предприятия, как ожидается, будут выпускать 680 тысяч автомобилей в год. Его руководители ожидают, что ежегодный доход от их продажи в самой Корее и за рубежом составит около 5 миллиардов долларов.

Задание 2. *Изучите текст. Какого характера кризис охватил компанию «БезАлко»? Каковы причины кризиса? Дайте системный анализ кризиса в среде персонала указанной компании? Какие методы использовала компания «Солодовый путь» для привлечения новых сотрудников из других компаний? Почему компания «Солодовый путь» не пыталась привлечь опытные старые кадры компании «БезАлко»? Какие меры Вы можете предложить для компании «БезАлко» в целях сохранения высококвалифицированного персонала?*

Кейс Продаем бизнес

Компания «БезАлко групп» создавалась выходцами из крупного испанского холдинга «Хоха-Хола», славящегося своим сильным HR-департаментом. Испанцы долгое время слыли на рынке лидерами в области создания и развития корпоративной этики, стратегии, мотивации, обучения. В результате российский офис смог добиться действительно внушительных результатов уже в первые 3 года работы на отечественном рынке. Качественные, мотивированные управленцы привлекали в «Хоха-Хола» адекватных специалистов своим жестким стержнем, умением транслировать корпоративные интересы и, наконец, привлекательной компенсацией. Те неминуемо вливались в общую струю, быстро становились приверженными компании и, в свою очередь, повторяли процесс привлечения новых людей.

Когда встал вопрос об обучении и развитии персонала, HR-департамент «Хоха-Хола» привлек в качестве партнеров три крупных европейских образовательных центра (в Оксфорде, Париже, Барселоне). Там же разрабатывались программы, «заточенные» под нужды компании в России. Результаты были прекрасными. Однако вскоре европейская компания познала правила игры на российском рынке – и на этот раз не в учебном классе, а в реальной жизни. Многочисленные налоговые проверки, суды с конкурентами, наконец, грубые нарушения прав компании со стороны российских органов власти пошатнули климат «Хоха-Хола Рус». В итоге, компания решила продать свой бизнес в России в пользу развития в Белоруссии, Украине и Казахстане.

Каждый за себя

Сильный управленческий костяк «Хоха-Хола Рус» остался не удел – лишь единицы согласились покинуть Москву и переехать в Киев (местонахождения новой штаб-квартиры). Остальные – «растеклись» по рынку. Впрочем, одна крупная часть команды (порядка 40% менеджмента) основала в долевом участии свою компанию – «БезАлко групп» и сосредоточилась на воплощении задумок «Хоха-Хола», с поправкой на печальный опыт. В первую очередь они сконцентрировали внимание на сильной корпоративной стратегии – формировании фундамента для работы мотивированных специалистов. Вторая крупная группа (порядка 15% менеджмента) перешла в штат российского пивного гиганта «Солодовый путь», где довольно быстро влилась в новую корпоративную структуру.

По стечению обстоятельств, в «БезАлко групп» в основном сосредоточились выходцы из HR-департамента, а также отделов маркетинга и регионального развития. В «Солодовом пути» оказалась команда сейлзов, отдел рекламы и медиапланирования, директора по работе с ключевыми клиентами. Разумеется, у «БезАлко групп» довольно быстро встал вопрос утолнения кадрового дефицита в самой доходобразующей области – продажах. Дефицит они стали компенсировать воспитанием собственных кадров: HR-департамент счел, что в современных условиях куда дешевле, быстрее и надежнее воспитывать собственных специалистов, нежели обращаться в свою веру избалованных сейлзов с рынка. В свою очередь, руководство компании «Солодовый путь» также «оголило» продажи: все толковые сейлзы получили повышения в других отделах, обнаружив сильный кадровый дефицит в продажах.

В случае пивного гиганта недостающие кадры приглашались с рынка по традиционной цепочке «клиент – рекрутинговое агентство – клиент». Однако качество приходивших на собеседование специалистов по продажам (как от агентства, так и с рынка) оставляло желать лучшего – кандидаты в массе своей или выдавали желаемый опыт за действительный, или были откровенно профессионально непригодны, при этом во всех случаях просили заоблачные зарплаты. Постепенно кадровый вопрос встал очень остро: войдя в состав компании «Солодовый путь», бывшие менеджеры «Хоха-хола Рус» подписались под определенными планами развития, требующими активных действий и людей. Поэтому неудивительно, что однажды они решились на следующий шаг: один из «товарищей по партии» решил переманить бывшего коллегу, талантливый сейлза

Александра Грина, в настоящее время занимавшего позицию директора по продажам «БезАлко групп».

Тот поначалу категорически отказался. Однако в течение трех месяцев «Солодовый путь» в буквальном смысле зомбировал его преимуществами и потенциалом известной на рынке и уверенно стоящей на ногах компании. Тут не будет лишним отметить, что Грин женат и является отцом троих детей. В

«Солодовом пути» работает его двоюродный брат и 2 бывших сослуживца – близких друга. Поэтому хоть и со скрипом, но он согласился – помогли доводы и аргументы бывших коллег, офис, расположенный в центре Москвы (тогда как «БезАлко групп» арендовали офис на окраине города), доводы в пользу быстрого развития нового проекта и отсутствие дефицита в управленческих кадрах.

Новый сотрудник

Попав на работу к конкурентам, Александр какое-то время жалел об уходе. Новая корпоративная культура была ему чужда, и лишь бывшие коллеги помогли влиться в коллектив, почувствовать себя своим. Однако Грин осознал две важные вещи – во-первых, ему не хватало именно тех людей, с которыми он работал, а во-вторых, те, кого он оставил – готовили лучшие кадры для отдела продаж во всей России. Посоветовавшись с новыми коллегами, он принял весьма хитрое решение.

Уход Грина из «БезАлко» был воспринят крайне негативно, если не сказать враждебно – Александр получил негласное клеймо предателя, и обратный путь ему был заказан. В этой связи попытки переманивать матерых людей из

«БезАлко групп» не имели смысла – они попросту не согласились бы. Тогда Грин решил сманивать только новичков, прошедших все тренинги. При вербовке новых сотрудников в ход шли все дозволенные и недозволенные способы – Грин и коллеги «продавали» «Солодовый путь» как компанию опытную, большую, сильную, перспективную, убеждали людей в том, что «по неофициальным данным» «БезАлко» скоро развалится на части, «это нам стало известно из источников, близким к налоговой инспекции» и т.д. В сочетании с территориальным бонусом, совершенно сопоставимыми окладами и массовой поддержкой (каждого нового специалиста из «БезАлко» встречала команда бывших сотрудников «Хоха-Хола Рус», производя неизгладимое впечатление сильного командного духа и положительного климата) – такие доводы могли победить любого упряма.

Со временем эта технология стала массовой – «хантили» буквально всех, обученных и необученных. Постепенно «Солодовый путь» вошел в азарт и попросту решил разрушить бывших коллег, без видимых на то причин. Информация о сильных кадрах «БезАлко» просочилась на рынок, поэтому за последние четыре месяца к хантингу подключились и другие игроки. Руководство «БезАлко групп» пыталась обсудить вопрос этики ведения бизнеса с представителями компании «Солодовый путь». Однако, будучи в заведомо более выгодном положении, последние отказались вступать в какие-либо регламентирующие отношения с более слабым игроком. А тем временем ситуация требовала немедленного решения, так как от этого зависела судьба всей компании «БезАлко групп» в целом.

Тема 4. Диагностика кадрового кризиса в организации (К₂)

Задание 1. *Изучите текст. Выявите основные причины банкротства киевского завода. Определите проявления этого банкротства. Предложите пути выхода из состояния банкротства данного предприятия. Какие профилактические антикризисные меры были бы уместны для данного предприятия с тем, чтобы оно не оказалось в состоянии банкротства?*

Предприятие до реструктуризации

"Киевский завод сантехнического оборудования" (КЗСО) был образован как составная часть государственного кооперативного объединения "Киевспецстрой" (КСС), которое отвечало за монтажные услуги в секторе общественного жилищного строительства. Открытая акционерная компания КЗСО была образована в июле 1994 года после вычленения из КСС. Акционерный капитал распределен между работниками (40%), трастовыми компаниями и инвестиционными фондами (25%), фондом государственного имущества (10%), частными акционерами (3%) и сертификатным аукционом (22%).

КЗСО производит полуфабрикаты. Его продукция не продается населению, а предназначена для монтажа в новостройках, и в этой мере позиционирована на середину бизнес-потока. У компании три основных производственных линии:

- сборка труб и элементов для водопроводно-канализационных сетей домов (напорные, канализационные и тепловые системы). Изготовление арматуры и специальных частей для водопровода;
- вентиляционная арматура (трубы и шунты) и нагревательные приборы (бойлеры, трубы, теплообменники и конвекторы);
- защитные двери.

Установка продукции в строящихся зданиях в основном выполняется КСС. Компания изготавливала другую металлическую арматуру в качестве дополнения в профильной деятельности, например, перила, прутья, сельскохозяйственные инструменты, а также другие изделия по специальным заказам. Основные поставки для производства (трубы, клапаны, чугунные детали) закупаются в Украине. На начало 1996 года в компании работало 530 человек. За последние годы производства были обычным явлением в рассматриваемый период.

Диагноз, поставленный консультантами

Характеристика рынка

Строительный сектор в Киеве в результате общего и глубокого экономического кризиса показывал тенденцию к упадку. На самом деле местный рынок отражал хронические проблемы с жильем. На 1996 год ожидался небольшой рост, в основном за счет частной инициативы. По сообщениям Министерства статистики общее жилищное строительство в Украине в 1995 году было менее половины от уровня 1989 года.

Наличный рынок строительства жилья был поделен между двумя группами операторов:

- государственный сектор, которому по официальной статистике принадлежало 70% - 80% рынка, а лидировала на нем государственная холдинговая компания "КиевГорСтрой".
- частным предприятиям принадлежала оставшаяся доля (20% - 30%) с преобладанием совместных предприятий. Размер этого сектора, вероятно, был недооценен из-за не декларированного частного строительства.

Место компании на рынке

КЗСО занимал доминирующую позицию на киевском рынке жилищного строительства, так как предприятие было основным поставщиком сборной и готовой водопроводной, отопительной и вентиляционной арматуры для этой отрасли в Киеве (70% доли рынка). Но не существовало никаких реальных экономических, коммерческих или технических барьеров, которые предупредили бы выход новых конкурентов на этот рынок.

Рынок ориентирован на применение новых материалов. Рост спроса на изолирующие и энергосберегающие материалы, связанный с потребностью клиентов в комфорте и качестве, создает новые возможности для деловой деятельности КЗСО.

Около 85% продукции направляется в сектор жилищного строительства в Киеве. Потребности общественного сектора (КСС) остаются большими для водопровода и

отопления (85%), в то время как спрос частного сектора растет на другие виды деятельности КЗСО (вентиляция, 49% и защитные двери, 40%).

Продажи

В 1995 году продажи КЗСО составили 50% от уровня 1992 года (в 1992 году центральное планирование потеряло свое значение). Чтобы компенсировать это падение продаж, компания внедрила новый вид продукции – защитные двери. На этот род деятельности в 1995 году приходилось всего 4,7% от продаж. Эта инициатива была положительной, но недостаточной для гарантирования позиции КЗСО на строительном рынке Киева.

В 1995 году не существовало коммерческого отдела; связями с клиентами занимался производственный отдел, имевший слабое представление о возможностях рынка и ожидаемых объемах сбыта. Кроме того, КЗСО приходилось решать проблемы с краткосрочной ликвидностью вследствие постоянных задержек платежей со стороны КСС (в связи с нехваткой денег в государственном секторе) и темпов инфляции, которые влияли на стоимость поставок.

Конкуренты

В результате экономического спада многие компании Киева и Киевской области, специализировавшиеся в других отраслях (промышленность, военное производство или сельское хозяйство), начали оперировать на рынке жилищного строительства, который до недавнего времени был практически заповедником КЗСО.

Сейчас КЗСО конкурирует с пятью другими компаниями, которые предлагают сборные компоненты водопроводных, отопительных и вентиляционных систем для промышленного, сельскохозяйственного и жилищного строительства. Теп не менее, за исключением завода "ОЗОН", проникновение конкурентов на рынок было очень невелико, и руководство КЗСО ожидает еще большего сокращения этого проникновения из-за финансовых и операционных сложностей, которые имеются у этих компаний.

Финансовая ситуация

Финансовая ситуация отражала трудности работы только с одним клиентом:

– оставался высоким уровень запасов на складах, что отражалось на состоянии наличности всего предприятия. В 1994 году кредит поставщиков был выше уровня материально-технических запасов, а теперь компания оказалась под давлением со стороны поставщиков и ей требовалось больше оборотного капитала;

– тем не менее, компания все еще оставалась рентабельной и стабильной, что являлось предпосылкой для проведения мероприятий по реструктуризации или стратегических шагов в кратко- или среднесрочной перспективе. Движение наличных средств в 1995 году позволило предприятию прогнозировать самостоятельные капиталовложения в новую продукцию.

Сильные и слабые стороны КЗСО

Сильные стороны	Слабые стороны
доминирующая позиция (70%) на рынке жилищного строительства гибкие производственные мощности развитие производственных процессов в направлении более широкой номенклатуры, с использованием ноу-хау компании позитивное отношение руководства к переменам	отсутствие каналов распределения продукции отсутствие коммерческого отдела наличие высокой зависимости от сектора строительства жилых домов и единственного заказчика – государственной строительной компании ("Киевспецстрой"), задержки платежей, которые приводят к нехватке оборотного капитала КЗСО

Задание 2. Изучите текст. Разработайте подробный бизнес-проект по выведению

предприятия «Кристалл Валдая» из состояния банкротства, перепрофилированию производства и возрождению компании.

Описание проблемы:

В городе Торопец, Тверской области, находится ликеро-водочный завод «КристаллВалдая», созданный в 1895 году по решению Петра Столыпина. До конца 1970-х годов XX века именно здесь находился единственный цех, в котором по заказу УД Совета министров СССР производилась водка «Посольская», поставлявшаяся на экспорт.

На сегодняшний день завод «Кристалл Валдая» представляет собой комплекс производственных зданий общей площадью более 4000 кв.м, расположенных на земельном участке в 15 га, с собственной артезианской скважиной глубиной более 200 м и лабораторией контроля качества выпускаемой продукции. Водка на заводе «Кристалл-Валдая» производится по классической технологии и известна своим высоким качеством. В 2010 году водка «Селигерская» получила диплом первой степени. На заводе установлено современное (2010 года выпуска) итальянское оборудование производительностью 6 тыс. бутылок в час, обновлены производственные линии.

Предприятие способно обеспечить работой до 200 чел., что, с учетом членов семей работающих, для шестнадцатитысячного Торопца является весьма существенным обстоятельством. Перечисленные факторы дают основание рассматривать завод как градообразующее предприятие. Несложно подсчитать его экономическую пользу для Тверской области – 40% от сумм уплаченных акцизов возвращается в бюджет области, а это приблизительно 60 руб. с каждой бутылки емкостью 0,5 л.

В настоящее время в отношении данного предприятия введена процедура конкурсного производства, которая, как известно, в большинстве случаев влечет за собой ликвидацию предприятия. Как арбитражный управляющий, осуществлявший анализ финансовой деятельности предприятия на стадии наблюдения, могу констатировать, что подобная ситуация явилась следствием недобросовестных действий контрагентов, не исполнивших свои обязательства. Вследствие такого неисполнения завод оказался не в состоянии своевременно осуществить налоговые платежи, что в свою очередь сделало невозможным 9 продление лицензии на производство ликеро-водочной продукции. С истечением срока действия лицензии предприятие утратило право осуществления своей основной деятельности и вошло в процедуру банкротства.

На данном этапе существуют инвесторы, готовые участвовать в оздоровлении предприятия. Единственной возможностью такого оздоровления (не прибегая к продаже активов) является получение лицензии и возобновление производства. Задание:

4.2.4 Типовые тестовые задания²

1. Выберите один правильный ответ

Кризис – это:

* крайнее обострение противоречий в социально-экономической системе, угрожающее ее жизнестойкости в окружающей среде
невозможность платить по своим обязательствам
следствие обострения конфликта интересов внутри организации

2. Выберите один правильный ответ

Антикризисное управление – это:

* применение антикризисных процедур к конкретному предприятию
воздействие на предприятие-должника со стороны государства мерами экономического и нормативно-правового характера

² Правильные ответы отмечены «звездочкой» (*)

воздействие на предприятие-должника со стороны кредиторов методами силового характера

3. Выберите один правильный ответ

Стратегия управления – это:

хозяйственная политика, разработанная на основе текущего состояния предприятия

* хозяйственная политика, разработанная на основе предвидения будущего развития

совершенствование анализа предприятия

4. Выберите один правильный ответ

Преодоление кризиса зависит от:

количества руководящего персонала,

типологии кризиса,

возраста руководителя,

* фазы кризиса.

5. Выберите один правильный ответ

Функции антикризисного управления - это:

максимизация потерь и упущенных возможностей

* управление в условиях кризиса

минимизация потерь и упущенных возможностей

6. Выберите один правильный ответ

К объективным причинам кризиса можно отнести:

* цикличность развития организации

ошибки в управлении

* проявление непреодолимых сил

7. Выберите один правильный ответ

Антикризисное регулирование – это:

применение антикризисных процедур к конкретному предприятию

* воздействие мерами экономического и нормативно-правового характера

воздействие методами силового характера

8. Выберите один правильный ответ

Понятие «риск» в экономическом смысле предполагает:

только ущерб

* неопределенность

возможность получения прибыли и убытков

9. Выберите один правильный ответ

К субъективным причинам кризиса можно отнести:

цикличность развития организации

* ошибки в управлении

проявление непреодолимых сил

10. Выберите один правильный ответ

Риск-менеджмент — это:

уход от рискованных ситуаций

* система управления риском

4.2.5 Типовые темы контрольной работы

1. Закономерности и этапы развития организации и факторы, его обеспечивающие.
2. Стадии жизнедеятельности организации и кадровые стратегии на каждом этапе.
3. Кризисы в развитии организации, их виды, причины и проявления.
4. Управление функционированием и управление развитием организации: сущность и содержание.
5. Стратегический, ситуационный и антикризисный подходы к управлению кадровыми процессами в организации.
6. Понятие и признаки кризиса в развитии организации.
7. Особенности функционирования организации в условиях кризиса.
8. Кадровый кризис в организации, причины, проявления, пути преодоления
9. Мотивационный кризис в организации, причины, проявления, пути преодоления
10. Управленческий кризис в организации, причины, проявления, пути преодоления
11. Стратегия и методы диагностики кадрового кризиса в организации
12. Разработка программы диагностики мотивационного кризиса
13. Диагностика социокультурного кризиса в организации
14. Разработка стратегии антикризисного управления персоналом.
15. Технологии антикризисного управления.
16. Контринстинктивное управление: сущность и методы.
17. Преодоление сопротивления при нововведениях в организации в условиях кризиса
18. Разработка антикризисной кадровой политики
19. Основные принципы антикризисного управления персоналом
20. Принципы формирования антикризисной команды управляющих

4.3. Оценочные средства 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
ОПК–1	Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	ОПК–1.2 (очная форма обучения)	способность адаптировать философию и концепцию управления персоналом, а также задачи, принципы и методы управления персоналом с учетом различных кризисных явлений и факторов
		ОПК–1.4 (заочная форма обучения)	способность адаптировать философию и концепцию управления персоналом, а также задачи, принципы и методы управления персоналом с учетом различных кризисных явлений и факторов, а также с учетом изменений как во внешней, так и во

			внутренней среде организации
		ОПК–1.3 (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	способность разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, а также задачи, принципы и методы управления персоналом при реализации проектов по управлению персоналом. Способность разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, а также задачи, принципы и методы управления персоналом с учетом изменений как во внешней, так и во внутренней среде организации, а также с учетом особенностей организаций различных сфер деятельности
ПК–1	Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	ПК–1.3 (очная форма обучения)	Способность осуществлять стратегическое управление персоналом, разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом и кадровую политику организации с учетом инновационных внедрений, а также антикоррупционной направленности или в условиях кризиса, а также управлять интеллектуальной собственностью.
		ПК–1.4 (заочная форма обучения)	Способность формировать и использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника
		ПК–1.5 (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	Способность формировать и использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания

ОПК–1.2 (очная форма обучения)	Разрабатывает проект философии и концепции управления персоналом, а также проект задач, принципов и методов управления персоналом с учетом различных кризисных явлений и факторов	Разработан проект философии и концепции управления персоналом, а также проект задач, принципов и методов управления персоналом
ОПК–1.4 (заочная форма обучения)	Разрабатывает проект философии и концепции управления персоналом, а также проект задач, принципов и методов управления персоналом с учетом различных кризисных явлений и факторов, а также с учетом изменений как во внешней, так и во внутренней среде организации	Разработан проект философии и концепции управления персоналом, а также проект задач, принципов и методов управления персоналом
ОПК–1.3 (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	Умеет адаптировать философию и концепцию управления персоналом, а также задачи, принципы и методы управления персоналом с учетом различных кризисных явлений и факторов. Разрабатывает проект философии и концепции управления персоналом, а также проект задач, принципов и методов управления персоналом с учетом различных кризисных явлений и факторов, а также с учетом изменений как во внешней, так и во внутренней среде организации	Адаптирована философия и концепция управления персоналом, а также задачи, принципы и методы управления персоналом с учетом различных кризисных явлений и. Разработан проект философии и концепции управления персоналом, а также проект задач, принципов и методов управления персоналом
ПК–1.3 (очная форма обучения)	Демонстрирует способность разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом и кадровую политику с учетом инновационных внедрений, а также антикоррупционной направленности или в условиях кризиса	Проведен анализ антикоррупционных факторов, влияющих на концепцию управления персоналом и кадровую политику организации. Разработан антикризисный план развития управления персоналом и кадровой политики организации.
ПК–1.4 (заочная форма обучения)	Демонстрирует умение определить трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации	Проведен анализ трудового и интеллектуального капитала организации и разработана стратегия управления интеллектуальной собственностью как современная концепция управления персоналом и кадровой политики организации.

ПК–1.5 (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	Демонстрирует умение определить трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации	Проведен анализ трудового и интеллектуального капитала организации и разработана стратегия управления интеллектуальной собственностью как современная концепция управления персоналом и кадровой политики организации.

4.3.1 Типовые вопросы к зачету

1. Каковы основные закономерности и этапы развития организации и факторы, его обеспечивающие?
2. Каковы основные стадии жизнедеятельности организации и кадровые стратегии на каждом этапе?
3. Какова сущность кризисов в развитии организации, их виды, причины и проявления?
4. Какова сущность и содержание управления функционированием и управлением развития организации?
5. В чем состоит сущность стратегического, ситуационного и антикризисного подходов к управлению кадровыми процессами в организации?
6. Какова сущность понятия и признаки кризиса в развитии организации?
7. Каковы особенности функционирования организации в условиях кризиса?
8. Каковы причины, проявления и пути преодоления кадрового кризиса в организации?
9. В чем сущность мотивационного кризиса в организации, его причины, проявления и пути преодоления?
10. Каковы причины, проявления и пути преодоления управленческого кризиса в организации?
11. Каковы стратегия и методы диагностики кадрового кризиса в организации?
12. Какова структура программы диагностики мотивационного кризиса и технология ее разработки?
13. Какова технология диагностики социокультурного кризиса в организации?
14. Каковы этапы разработки стратегии антикризисного управления персоналом?
15. В чем состоит технология антикризисного управления?
16. В чем состоит сущность контринстинктивного управления?
17. Каковы механизмы преодоления сопротивления при нововведениях в организации?
18. В чем состоит сущность антикризисной кадровой политики?
19. Каковы основные принципы антикризисного управления персоналом?
20. Каковы основные принципы формирования антикризисной команды?

4.3.2 Типовые практические задания к зачету

Задание 1. Предложите алгоритм работы антикризисного управляющего в следующих вариантах кризисных ситуаций в организации.

Ситуация 1 – работники не хотят работать в новых условиях, но обладают необходимыми компетенциями

Ситуация 2 – работники не хотят работать в новой ситуации и не обладают необходимыми компетенциями

Ситуация 3 – работники хотят работать в новой ситуации, но не обладают необходимыми компетенциями

Задание 2. Предложите возможные стратегии сокращения расходов на персонал в условиях кризиса в организации

Задание 3. Предложите стратегию стимулирования труда работников в условиях необходимости сокращения расходов на оплату труда в условиях кризиса

4.3.3 Типовые тестовые задания для зачета

1. Выберите один правильный ответ

Контроллинг включает в себя:

показатели рентабельности

* проверку отклонений запланированных показателей от фактических показателей деятельности фирмы
обработку информации

2. Выберите один правильный ответ

Преодоление кризиса зависит от:

количества руководящего персонала,

типологии кризиса,

возраста руководителя,

* фазы кризиса.

3. Выберите один правильный ответ

Кризис – это:

* крайнее обострение противоречий в социально-экономической системе, угрожающее ее жизнестойкости в окружающей среде

невозможность платить по своим обязательствам

следствие обострения конфликта интересов внутри организации

4. Выберите один правильный ответ

К внутренним причинам кризиса относятся:

* рискованная стратегия маркетинга, внутренние конфликты, несовершенство управления стратегия макроэкономического развития, развитие мировой экономики, конкуренция политическая ситуация, недостатки в организации производства и инвестиционной политики

5. Выберите один правильный ответ

Стратегия управления – это:

хозяйственная политика, разработанная на основе текущего состояния предприятия

* хозяйственная политика, разработанная на основе предвидения будущего развития
совершенствование анализа предприятия

6. Выберите один правильный ответ

Понятие «риск» в экономическом смысле предполагает:

только ущерб

* неопределенность

возможность получения прибыли и убытков

7. Выберите один правильный ответ

Функции антикризисного управления - это:
максимизация потерь и упущенных возможностей
* управление в условиях кризиса
минимизация потерь и упущенных возможностей

8. Выберите один правильный ответ

Риск-менеджмент — это:
уход от рискованных ситуаций
* система управления риском

9. Выберите один правильный ответ

Антикризисное регулирование – это:
применение антикризисных процедур к конкретному предприятию
* воздействие мерами экономического и нормативно-правового характера
воздействие методами силового характера

10. Выберите несколько правильных ответов

К объективным причинам кризиса можно отнести:
* цикличность развития организации
ошибки в управлении
* проявление непреодолимых сил

11. Выберите один правильный ответ

Антикризисное управление – это:
* применение антикризисных процедур к конкретному предприятию
воздействие на предприятие-должника со стороны государства мерами экономического и нормативно-правового характера
воздействие на предприятие-должника со стороны кредиторов методами силового характера

12. Выберите один правильный ответ

К субъективным причинам кризиса можно отнести:
цикличность развития организации
* ошибки в управлении
проявление непреодолимых сил

13. Выберите один правильный ответ

Кризис по своей сути является:
разрушительным
* острым, приводящим к изменению экономических формаций
спокойным внедрением новых технологий

14. Выберите один правильный ответ

«Кризис» и «риск» существуют ли их взаимосвязь при принятии любых управленческих решений:
* да
нет

15. Выберите один правильный ответ

Преодоление кризиса зависит от:
* используемых методик анализа кризисных ситуаций
наличия специалистов в области антикризисного управления

полной замены штата работников
частичного сокращения либо представления неоплаченных отпусков.

4.3.4 Типовые варианты письменных контрольных заданий (для заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ)

Задание 1. Ответьте на вопрос какова сущность кризисов в развитии организации, их виды, причины и проявления?

Задание 2. Приведите методы, используемые для диагностики кадрового кризиса в организации

Задание 3. Изучите текст. Какого характера кризис охватил компанию «БезАлко»? Каковы причины кризиса? Дайте системный анализ кризиса в среде персонала указанной компании? Какие меры Вы можете предложить для компании «БезАлко» в целях сохранения высококвалифицированного персонала?

Компания «БезАлко групп» создавалась выходцами из крупного испанского холдинга «Хоха-Хола», славящегося своим сильным HR-департаментом. Испанцы долгое время слыли на рынке лидерами в области создания и развития корпоративной этики, стратегии, мотивации, обучения. В результате российский офис смог добиться действительно внушительных результатов уже в первые 3 года работы на отечественном рынке. Качественные, мотивированные управленцы привлекали в «Хоха-Хола» адекватных специалистов своим жестким стержнем, умением транслировать корпоративные интересы и, наконец, привлекательной компенсацией. Те неминуемо вливались в общую струю, быстро становились приверженными компании и, в свою очередь, повторяли процесс привлечения новых людей.

Когда встал вопрос об обучении и развитии персонала, HR-департамент «Хоха-Хола» привлек в качестве партнеров три крупных европейских образовательных центра (в Оксфорде, Париже, Барселоне). Там же разрабатывались программы, «заточенные» под нужды компании в России. Результаты были прекрасными. Однако вскоре европейская компания познала правила игры на российском рынке – и на этот раз не в учебном классе, а в реальной жизни. Многочисленные налоговые проверки, суды с конкурентами, наконец, грубые нарушения прав компании со стороны российских органов власти пошатнули климат «Хоха-Хола Рус». В итоге, компания решила продать свой бизнес в России в пользу развития в Белоруссии, Украине и Казахстане.

Шкала оценивания.

Таблица 2.

Зачет	Критерии оценки
Не зачтено (0-50 баллов)	Этапы компетенций, предусмотренные образовательной программой не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
Зачтено (51-100 баллов)	Этапы компетенций, предусмотренные образовательной программой сформированы. Демонстрирует допустимый уровень усвоения знаний в области адаптации профессиональных стандартов и корпоративных стандартов в области управления персоналом с учетом различных кризисных явлений и факторов. Демонстрирует практические навыки в области разработки карт компетенций, должностных инструкций, положений о подразделениях и других локальных нормативно-правовых актов по управлению персоналом с

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института³

Методические указания по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ размещены на сайте института⁴

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. Аунапу, Э. Ф. Антикризисное управление [Электронный ресурс] : учебник для вузов / Э. Ф. Аунапу. — Электрон. дан. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2011. — 312 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/944>, требуется авторизация (дата обращения : 01.08.2016). — Загл. с экрана

2. Беляев, А. А. Антикризисное управление [Электронный ресурс] : учебник / А. А. Беляев, Э. М. Коротков. - 2-е изд., перераб. и доп. - Электрон. дан. — Москва : Юнити-Дана, 2015. - 311 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. — Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114721>, требуется авторизация (дата обращения : 19.08.2016). — Загл. с экрана

3. Згонник, Л. В. Антикризисное управление [Электронный ресурс] : учебник / Л. В. Згонник. - Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2015. - 208 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=339783>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.

4. Зуб, А. Т. Антикризисное управление [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Электрон. дан. — Москва : Издательство Юрайт, 2016. — 343 с. — Доступ из ЭБС изд-ва «Юрайт». — Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/book/6062F9E3-E34F-4AC2-9E05-B57904DA7949>, требуется авторизация (дата обращения : 19.08.2016). — Загл. с экрана.

5. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк. - 3-е изд. - Электрон. дан. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2016. - 280 с. — Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453363>, требуется авторизация (дата обращения : 01.08.2016). - Загл. с экрана. — То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/24834>, требуется авторизация (дата обращения : 01.08.2016). - Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература.

1. Антикризисное управление [Электронный ресурс] : учебник / И. К. Ларионов [и др.]. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2015. — 380 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/52297>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). — Загл. с экрана

³ Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/Kafedra/UP/pdf>

⁴ <http://siu.ranepa.ru/sveden./education/>

2. Арутюнов, Ю. А. Антикризисное управление [Электронный ресурс] : учебник / Ю. А. Арутюнов. - Электрон. дан. — Москва : Юнити-Дана, 2015. - 416 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114722>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). - Загл. с экрана

3. Безденежных, В. М. Антикризисное управление — теория и практика применения [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. М. Безденежных, А. Г. Галай ; Московская государственная академия водного транспорта. - Электрон. дан. — Москва : Альтаир : МГАВТ, 2015. - 111 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429736>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). - Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/46425>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). - Загл. с экрана

4. Гореликов, К. А. Антикризисное управление [Электронный ресурс] : учебник / К. А. Гореликов. - Электрон. дан. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 216 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=385843>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). - Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС изд-ва «Лань». — Режим доступа : http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=77290, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). - Загл. с экрана

5. Чумиков, А. Н. Антикризисные коммуникации [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов вузов / А. Н. Чумиков. — Электрон. дан. — Москва : Аспект Пресс, 2013. — 172 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/21054>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). - Загл. с экрана

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Антикризисное управление предприятием [Электронный ресурс] : учебно-практич. пособие / Ульяновский государственный технический университет ; сост. М. В. Рыбкина. - Электрон. дан. — Ульяновск : УлГТУ, 2014. - 116 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363214>, требуется авторизация (дата обращения : 30.09.2016). - Загл. с экрана

2. Чиркова, В. М. Управление ресурсами фирмы в кризисных условиях [Электронный ресурс] / В. М. Чиркова. - Электрон. дан. — Москва : Лаборатория книги, 2012. - 144 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142709>, требуется авторизация (дата обращения : 30.09.2016). - 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.

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

3. 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.

4. 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.

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

6. 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.

7. Экономика труда [Электронный ресурс] / Федеральный образовательный портал по социологии, экономике и менеджменту. - [М], 2012. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/net/16000159>, свободный.

6.6. Иные источники

Не используются

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

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

Лаборатория личностного и профессионального развития: Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, музыкальных центра, видеокамера, видеомagneтофона, 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

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: Столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная, компьютер с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы. Библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет: компьютеров 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.

Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья): Экран, компьютеров с

подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла

Видеостудия для вебинаров: Компьютеры с выходом в Интернет, оснащенные веб-камерами и гарнитурами (наушники + микрофон), столы, стулья.

Кафедры: Компьютеры с выходом в Интернет, в т.ч. оснащенные веб-камерой, гарнитурой (наушники + микрофон), столы, стулья, кресла офисные, принтер, шкафы.

Компьютерный класс для преподавателей: Компьютеры с выходом в Интернет и в локальную сеть, лазерный принтер, сканеры, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная

Программное обеспечение: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.

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

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления персоналом
Протокол от «25» августа 2016 г.
№ 1

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

КАДРОВЫЙ АУДИТ
(Б1.В.ДВ.7.1)

КА

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль): «Управление персоналом организации»
квалификация выпускника – Бакалавр
формы обучения – очная, заочная

Год набора – 2016

Новосибирск, 2016 г.

Авторы – составители:

Кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом

Богдан Надежда Николаевна

Старший преподаватель кафедры управления персоналом

Балганова Елена Владимировна

Заведующий кафедрой управления персоналом

Кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом

Доронина Инга Викторовна

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 указания для обучающихся по освоению дисциплины ...	24
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	26
6.1. Основная литература.....	27
6.2. Дополнительная литература.....	27
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	28
6.4. Нормативные правовые документы.....	28
6.5. Интернет-ресурсы.....	28
6.6. Иные источники.....	28
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 образовательной программы

1.1. Дисциплина (Б1.В.ДВ.7.1) «Кадровый аудит» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК – 15	Владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Очная форма обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ: ПК-15.2 Заочная форма обучения: ПК-15.4	Способность анализировать внешние и внутренние факторы, влияющие на эффективность деятельности организации и управления персоналом, рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
ПК – 25	Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Очная и заочная формы обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ: ПК- 25.2	Способность проводить анализ кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, осуществлять консультирование в области предотвращения кадровых рисков.
ПК-26	Знание основ проведения аудита контроллинга персонала и умение применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Очная и заочная формы обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ: ПК - 26.2	Способность проводить кадровый аудит и контроллинг персонала.

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по обеспечению персоналом Сбор информации о потребностях организации в персонале (В/01.6) Документационное обеспечение работы с персоналом Ведение документации по учету и движению кадров (А/02.5)	ПК-15.2 ПК-15.4	на уровне знаний: – способы расчёта численности и профессионального кадрового состава; на уровне умений: – рассчитывать численность и профессиональный кадровый состав.
Деятельность по обеспечению персоналом Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала (В/02.6) Деятельность по оценке и	ПК- 25.2	на уровне знаний: – классификацию и факторы кадровых рисков, способы их анализа; на уровне умений: – анализировать кадровые риски, связанные с деятельностью по реализации функций управления

аттестации персонала Организация и проведение оценки персонала (С/01.6)		персоналом.
Деятельность по обеспечению персоналом Администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом (В/03.6) Деятельность по оценке и аттестации персонала Администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала (С/03.6)	ПК – 26.2	на уровне знаний: – источники информации для проведения кадрового аудита; – принципы, функции и методы проведения кадрового аудита; – понятие контроллинга персонала, его содержание. на уровне умений: – применять методы и инструменты проведения кадрового аудита. на уровне навыков: – разработки программы проведения кадрового аудита.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетные единицы.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для очной формы обучения: 32 часов, из них 16 часов лекций, 16 часов семинарских занятий, на самостоятельную работу обучающихся выделено 76 часов.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для заочной формы обучения, в том числе с применением ЭО и ДОТ: 12 часов, из них 6 часов лекций, 6 часов семинарских занятий. На самостоятельную работу обучающихся выделено 96 часа.

Место дисциплины

Дисциплина (индекс Б1.В.ДВ.7.1) «Кадровый аудит» изучается студентами очной формы обучения на 3 курсе (6 семестр), студентами заочной формы обучения на 4 курсе (7, 8 семестр), студентами заочной формы обучения с частичным применением ЭО и ДОТ на 4 курсе (7 семестр) в соответствии с учебным планом.

Дисциплина реализуется после изучения:

ПК-15

Б1.Б.25	Имиджелогия
Б1.В.ОД.14	Государственная и муниципальная служба
Б1.В.ДВ.5.1	Управление качеством жизни
Б1.В.ДВ.5.2	Миграционная политика»

ПК-25

Б1.В.ДВ.3.2	Технологии принятия управленческих решений

ПК-26

Б1.В.ОД.9	Статистика

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3.

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

		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных				СР	контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Кадровый аудит: теоретико-методологические основы	42	6		6		30	
Тема 1	Понятие и нормативно-правовые основы кадрового аудита	19	2		2		15	Д ₁ Т
Тема 2	Методологические основы кадрового аудита	23	4		4		15	О ₁ Д ₂
Раздел 2	Технологии кадрового аудита	66	10		10		46	
Тема 3	Аудит основных направлений работы с персоналом	22	4		4		14	ПЗ ₁ О ₂
Тема 4	Аудит документационного обеспечения деятельности по управлению персоналом	18	2		2		14	Д ₄ ПЗ ₂
Тема 5	Аудит деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков	22	4		4		14	О ₃ ПЗ ₃
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		108	16		16		76	ак.ч.
		3	0,4		0,4		2,2	з.е.
		81	12		12		57	ас.ч.

Таблица 4.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КС		
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Кадровый аудит: теоретико-методологические основы	50	2		2		46	
Тема 1	Понятие и нормативно-правовые основы кадрового аудита	28	2		2		24	О ₁ Д _{1,2}
Тема 2	Методологические основы кадрового аудита	22	-		-		22	
Раздел 2	Технологии кадрового аудита	58	4		4		50	
Тема 3	Аудит основных направлений работы с персоналом	18	2		2		14	О ₂ ПЗ ₁

1 Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), доклад (Док), практическое задание (ПЗ), электронный семинар (ЭС) и др.

Тема 4	Аудит документационного обеспечения деятельности по управлению персоналом	16	-		-		16	ПЗ ₂
Тема 5	Аудит деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков	20	2		2		16	
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	6		6	4	92	ак.ч.
		3	0,16		0,16	0,1	2,6	з.е.
		81	4,5		4,5	3	69	ас.ч.

Таблица 5.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ								
Раздел 1	Кадровый аудит: теоретико-методологические основы	50	2		2		46	ЭС ₁
Тема 1	Понятие и нормативно-правовые основы кадрового аудита	28	2		2		24	
Тема 2	Методологические основы кадрового аудита	22					22	
Раздел 2	Технологии кадрового аудита	58	4		4		50	ЭС ₁
Тема 3	Аудит основных направлений работы с персоналом	20	2		2		16	
Тема 4	Аудит документационного обеспечения деятельности по управлению персоналом	14					14	
Тема 5	Аудит деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков	20	2		2		16	
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	6		6	4	92	ак.ч.
		3	0,1		0,1	0,1	2,6	з.е.
		81	4,5		4,5	3	69	ас.ч.

Содержание дисциплины

Раздел 1 Кадровый аудит: теоретико-методологические основы

Тема 1 Понятие и нормативно-правовые основы кадрового аудита

Эволюция подходов к аудиторской деятельности и значение кадрового аудита. Нормативно-правовое регулирование аудиторской деятельности: Федеральный закон от 30.12.2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности»; Международные стандарты аудита и иные международные документы; Федеральные правила (стандарты) аудиторской деятельности; Правила (стандарты) аудиторской деятельности, одобренные Комиссией по

аудиторской деятельности при Президенте РФ. Понятие, задачи и направления кадрового аудита.

Тема 2 Методологические основы кадрового аудита

Виды кадрового аудита: обязательный и инициативный, внутренний и внешний. Классификация типов кадрового аудита: периодичность проведения; объем проверки; методика анализа; уровень проведения. Принципы проведения кадрового аудита: регулирующие (этические и профессиональные нормы) и исполняющие (стандарты проведения). Функции кадрового аудита: оперативная, защитная, информативная, коммуникативная, регулятивная и превентивная. Методы проведения кадрового аудита: организационно-аналитические; социально-психологические; экономические. Источники информации для проведения кадрового аудита. Уровни и этапы проведения кадрового аудита. Контроллинг: основные понятия, цели и задачи.

Раздел 2 Технологии кадрового аудита

Тема 3 Аудит основных направлений работы с персоналом

Разработка программы кадрового аудита. Объект, цель и задачи аудита кадрового потенциала организации. Направления кадрового потенциала: исследование структуры кадрового состава организации (анализ показателей по движению персонала, профессионально-квалификационной структуре персонала, социально-демографическим характеристикам) и трудовые показатели организации (анализ использования рабочего времени и производительности труда). Аудит инновационного потенциала организации: естественный, личностный, трудовой, интеллектуальный, творческий; предпринимательский. Сбалансированные показатели оценки компонентов инновационного потенциала персонала организации.

Тема 4 Аудит документационного обеспечения деятельности по управлению персоналом

Причины и способы проведения аудита кадрового делопроизводства. Руководящие нормативные правовые акты при проверке кадровой документации. Обязательные кадровые документы. Нарушение требований трудового законодательства и их последствия. Аудит регламентов социально-трудовых отношений: коллективный договор и социальный кодекс. Аудит регламентации кадровых процессов: дисциплина труда, система оплаты труда работников, система обеспечения безопасных условий и охраны труд, найм, аттестация, кадровый резерв. Экспертиза локальных нормативных актов организации.

Тема 5 Аудит деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков

Содержание и показатели деятельности службы управления персоналом. Методы оценки эффективности деятельности службы управления персоналом: экспертные оценки, бенчмаркинг, оценка по сбалансированной системе показателей (ССП), возврат инвестиций (ROI), методики Д. Ульриха и Д. Филиппса, методика комплексной оценки эффективности. Виды риска по времени возникновения, факторам возникновения, характеру учета, характеру последствий, сферам возникновения. Макро- и микроуровни происхождения риска человеческого фактора. Понятие, сущность и классификация кадровых рисков.

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 (индекс Б1.В.ДВ.7.1) «Кадровый аудит» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Методы текущего контроля для очной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Кадровый аудит: теоретико-методологические основы	
Тема 1	Понятие и нормативно-правовые основы кадрового аудита	Устное выступление с докладом Решение тестового задания на бумажном носителе
Тема 2	Методологические основы кадрового аудита	Устный ответ на вопросы Устное выступление с докладом
Раздел 2	Технологии кадрового аудита	
Тема 3	Аудит основных направлений работы с персоналом	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Тема 4	Аудит документационного обеспечения деятельности по управлению персоналом	Устное выступление с докладом Письменное выполнение практического задания
Тема 5	Аудит деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания

Методы текущего контроля для заочной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Кадровый аудит: теоретико-методологические основы	
Тема 1	Понятие и нормативно-правовые основы кадрового аудита	Устный ответ на вопросы Устное выступление с докладом
Тема 2	Методологические основы кадрового аудита	
Раздел 2	Технологии кадрового аудита	
Тема 3	Аудит основных направлений работы с персоналом	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Тема 4	Аудит документационного обеспечения деятельности по управлению персоналом	
Тема 5	Аудит деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков	

Методы текущего контроля для заочной формы обучения с частичным применением ЭО и ДОТ

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Кадровый аудит: теоретико-методологические основы	
Тема 1	Понятие и нормативно-правовые основы кадрового аудита	Письменный ответ на задания электронного семинара Письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара.
Тема 2	Методологические основы кадрового аудита	
Раздел 2	Технологии кадрового аудита	
Тема 3	Аудит основных направлений работы с персоналом	Письменный ответ на задания электронного семинара Письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара.
Тема 4	Аудит документационного обеспечения деятельности по управлению персоналом	
Тема 5	Аудит деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков	

4.1.2. При проведении промежуточной аттестации по дисциплине используются следующие методы: устное собеседование по вопросам билета (очная, очно-заочная и заочная формы обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Полный перечень материалов текущего контроля находится на кафедре управления персоналом в УМК-Д

Типовые вопросы и задания для устного опроса

Тема 2 Методологические основы кадрового аудита (О₁)

1. Какие достоинства и недостатки методов проведения кадрового аудита отмечают разные авторы в своих работах?
2. Определите на основании изученной литературы основные виды и типы кадрового аудита, классифицируйте их.
3. Имеются ли отличительные признаки внешнего и внутреннего кадрового аудита? Охарактеризуйте их.
4. В чём состоит сущность и содержание этического принципа «независимость» проведения кадрового аудита?
5. Что означает профессиональный скептицизм?
6. Какие вы знаете методы анализа информации? Охарактеризуйте их.
7. Определите основные принципы проведения кадрового аудита.
8. Перечислите и дайте характеристику функциям кадрового аудита.
9. На какие группы разделяется совокупность методов проведения кадрового аудита? Раскройте содержание групп.
10. Какие методы получения информации используются при проведении кадрового аудита?
11. Назовите виды информации используемой при проведении кадрового аудита и требования предъявляемые к ней.
12. В чем заключается цель контроллинга в системе управления персоналом?

Тема 3 Аудит основных направлений работы с персоналом (О₂)

1. В каких целях разрабатывается программа кадрового аудита?
2. При разработке программы кадрового аудита применяется программно-целевой подход, назовите его компоненты.
3. Какие принципы лежат в основе реализации программы кадрового аудита?
4. Что является объектом и предметом кадрового аудита кадрового потенциала?
5. Какие задачи преследует оценка кадрового потенциала?
6. Какие основные направления анализа численности и профессионального кадрового состава вы знаете? Охарактеризуйте их.
7. Как выбрать показатели для обеспечения достоверности оценки кадрового потенциала организации?
8. Как рассчитывается укомплектованность профессионального кадрового состава?
9. Способы, используемые при анализе структуры кадрового состава по социально-демографическим характеристикам.
10. В чём заключается оценка движения персонала? Перечислите оценочные показатели.

Тема 5 Аудит деятельности службы управления персоналом

и кадровых рисков (Оз)

1. В чём заключается сущность риска на основе исследований разных авторов?
2. Назовите виды рисков и классифицируйте их.
3. Какие риски существуют в системе управления персоналом?
4. Назовите причины возникновения кадровых рисков.
5. Какие последствия может понести организация от кадровых рисков?
6. Охарактеризуйте этапы управления кадровыми рисками.
7. Какие способы анализа кадровых рисков вы знаете? Дайте им краткую характеристику.
8. Какова взаимосвязь риска и неопределённости?
9. Приведите классификацию причин опасных действий персонала, способных привести к негативным последствиям.
10. Назовите порядок проведения качественного анализа кадровых рисков.

Типовые темы для подготовки докладов

Тема 1 Понятие и нормативно-правовые основы кадрового аудита (Д₁)

1. Исторические аспекты становления и развития аудиторской деятельности.
2. Регулирование аудиторской деятельности в Российской Федерации.
3. Стандарты аудиторской деятельности.

Тема 2 Методологические основы кадрового аудита (Д₂)

1. Этические и профессиональные нормы проведения кадрового аудита.
2. Стандарты проведения кадрового аудита.
3. Информационное обеспечение кадрового аудита.

Тема 4 Аудит документационного обеспечения деятельности по управлению персоналом (Д₃)

1. Нормативная база аудита кадрового делопроизводства.
2. Типичные нарушения в кадровом делопроизводстве.
3. Показатели оценки регламентов социально-трудовых отношений.

Типовые тестовые задания

Тема 1 Понятие и нормативно-правовые основы кадрового аудита (Т)

1. *Выберите один правильный ответ*

Аудит представляет собой

*независимую проверку бухгалтерской отчетности организаций;
проверку начисления налогов и сборов в соответствии с Налоговым Кодексом РФ;
проверку ведения финансово-хозяйственной деятельности организаций.

2. *Выберите один правильный ответ*

Последовательность развития аудита

*подтверждающий, системно-ориентированный, риск-ориентированный;
системно-ориентированный, подтверждающий, риск-ориентированный;
риск-ориентированный, системно-ориентированный.

3. *Выберите один правильный ответ*

Государственное регулирование аудиторской деятельности в РФ осуществляет
Президент РФ;

Правительство РФ;

*Министерство финансов РФ.

Типовые варианты практических заданий

Тема 3 Аудит основных направлений работы с персоналом (ПЗ₁)

Задание 1. Определение среднесписочной численности работников.

1) Вновь созданная организация имела среднесписочную численность работников в апреле - 170 человек, в мае – 180, в июне – 191 человек. Определить среднесписочную численность работников за II квартал года.

2) Организация вновь создана и начала работать в марте. Среднесписочная численность работников за март составила 720 человек. Определить среднесписочную численность работников за I квартал года для этой организации.

3) Организация с сезонным характером работы начала работать в апреле и закончила в августе. Среднесписочная численность работников по месяцам составила:

апрель	май	июнь	июль	август
641 чел.	1254 чел.	1316 чел.	820 чел.	457 чел.

Определить среднюю численность работников за год.

4) Определить среднюю списочную численность персонала и среднюю явочную численность персонала на основе исходных данных:

Показатели	Варианты		
Явки на работу, чел.-дней	35742	26718	40467
Неявки по всем причинам, чел.-дней	19128	14687	21254
Длительность календарного периода: всего дней в т.ч рабочих	31 21	91 61	181 123

Задание 2. Рассчитать интегральный коэффициент использования по квалификации руководителей на основе исходных данных о содержании работ:

Виды затрат времени	Руководители высшего звена управления		Руководители среднего звена управления	
	час.	%	час.	%
1. Работы, выполняемые в соответствии с должностными обязанностями, всего	9,06	96,9	7,90	92,9
в том числе:	2,47	26,4	1,39	16,4
творческая работа				
административно-организационная работа	2,72	29,2	1,7	20,0
производственные совещания	1,75	18,7	0,86	10,1
формально-логическая работа	0,93	9,9	1,88	22,1
техническая работа	0,49	5,2	1,26	14,8
повышение квалификации	0,18	1,9	0,23	2,7
перерывы на отдых	0,35	3,8	0,29	3,4
потери времени и время передвижения внутри предприятия по служебным делам	0,17	1,8	0,29	3,4
2. Выполнение функций, не относящихся к должностным обязанностям	0,29	3,1	0,60	7,1
Итого	9,35	100,0	8,50	100,0

Задание 3. Изучить заявку на проведение аудита кадровой документации, используя программно-целевой подход, разработайте программу его проведения.

Наименование организации	ООО «Велгас»

Сфера и вид деятельности	Производство продуктов питания		
Наличие обособленных структурных подразделений	Филиалы	Представительства	Обособленные подразделения (ст. 11 НК РФ)
	нет	нет	нет
Кол-во работников (всего)	1200		
Иностранные работники	Да	Кол-во	Нет
	да	23	

Особенности трудовых правоотношений в организации:

Виды применяемых договоров	✓	Трудовой договор
	✓	Договоры о материальной ответственности
	✓	Ученические договоры
Режим рабочего времени; учет рабочего времени	✓	5-тидневная неделя с двумя выходными днями
	✓	6-тидневная неделя с одним выходным днем
	✓	Скользкий график 2 / 2 или 3/3
	✓	Ненормированный рабочий день
	✓	Суммированный учет рабочего времени
	✓	Сменный режим работы
	✓	Совместительства
	✓	Привлечение к дисциплинарной ответственности
	✓	Поощрения работников
	✓	Сокращение штата или численности
	✓	Беременные
	✓	Имеющие детей в возрасте до 3-х лет
Есть ли особые категории работников	✓	Инвалиды
	✓	Работники с разъездным характером работы
	✓	Несовершеннолетние работники
	✓	Совмещающие работу с обучением
	✓	Повременная (оклад)
	✓	Повременно-премиальная
Система оплаты труда	✓	Сдельная
	✓	Выплата премий (разовых)
	✓	Надбавки компенсационного характера
	✓	Надбавки компенсационного характера
Командировки	✓ Да	Нет

Желаемый вид аудита

По каждому работнику все документы согласно перечню (с отражением ошибок в полном объеме по каждому работнику)	
Выборочная проверка документов согласно по перечню (в заключении отражаются типичные ошибки для каждого вида документа, без анализа по каждому работнику)	✓
Проверка сводных документов и документов в журнальной форме согласно перечню (в заключении указываются типичные ошибки)	✓
Проверка ЛНА согласно перечню (проверяются только действующие редакции)	✓

Период проверки

Текущий год	
Текущий год и предыдущий календарный год	
Текущий год и 2-а предыдущих календарных года	✓

Перечень проверяемых документов

1	Трудовой договор	✓	11	Представление на поощрение	✓
2	Трудовая книжка	✓	12	Приказ о поощрении	✓
3	Личная карточка	✓	13	График отпусков	✓
4	Приказ о приеме	✓	14	Приказ о предоставлении отпуска	✓
5	Договоры о полной материальной ответственности	✓	15	Уведомления и заявления о предоставлении отпуска	✓
6	Дополнительное соглашение о переводе	✓	16	Приказы о дисциплинарных взысканиях	✓
7	Приказ о переводе	✓	17	Акты, докладные, объяснительные записки	✓
8	Приказ об увольнении	✓	18	Приказ о командировке	✓

9	Соглашение о прекращении трудового договора	✓	19	Служебные задания и командировочные удостоверения	✓
10	Уведомления	✓	20	Графики сменности	✓

Перечень сводных документов и документов в журнальной форме

1	Книга учета трудовых книжек	✓
2	Журнал учета лиц, выбывающих в командировку	✓
3	Журнал учета мероприятий по контролю	✓
4	Журнал регистрации приказов по личному составу	✓

Перечень локальных актов

1	ПВТР	✓
2	Штатное расписание	✓
3	Положение о персональных данных	✓
4	Положение об оплате труда	✓
5	Должностные инструкции	✓
6	Документы по ОТ И ТБ	✓

Тема 4 Аудит документационного обеспечения деятельности по управлению персоналом (ПЗ₂)

Задание 1. Найдите в Трудовом кодексе РФ статьи, в которых упомянуты локальные акты работодателя. Какие именно и в связи с чем они упоминаются? Какие локальные акты работодатель может принимать?

- единолично:_____;
- с учетом мнения представительного органа работников:_____;
- по согласованию с представительным органом работников:_____;
- совместно с представительным органом работников:_____.

Задание 2. Проанализируйте правила внутреннего трудового распорядка (раздаточный материал) организации с точки зрения соответствия положениям ТК РФ.

Задание 3. Изучите трудовой договор (раздаточный материал) с точки зрения соответствия положениям ТК РФ. Выпишите имеющиеся в договоре разделы и напишите, какие отношения в них регламентируются.

Тема 5 Аудит деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков (ПЗ₃)

Задача 1. Рассчитать величину и структуру ущерба от текучести кадров по составляющим его видам на основании следующих данных:

1. Количество рабочих, уволившихся по собственному желанию, - 150 чел.
2. Количество рабочих, принятых взамен уволившихся (остальные 30 рабочих мест были ликвидированы), - 120 чел.
3. Средняя дневная выработка рабочего за отчетный период - 2,9 тыс. руб.
4. Средняя месячная выработка рабочего – 61,5 тыс. руб.
5. Снижение производительности труда у рабочих перед увольнением (как показывает анализ практики) - 14,0%
6. Среднее количество дней между подачей заявления и фактическим увольнением – 22 рабочих дня.
7. Пребывание рабочего места после увольнения рабочего в качестве вакантного - 12 дней.
8. Доля рабочих из числа принятых, сменивших профессию и нуждающихся в обучении, - 30,0%.
9. Средняя продолжительность обучения - 30 дней.

10. Среднее недовыполнение норм выработки рабочими после обучения в период самостоятельной работы: первый месяц- 10,0%; второй месяц - 3,0%.

11. Среднее недовыполнение норм выработки рабочими, уже имеющими профессиональную подготовку, в первый месяц самостоятельной работы - 5,0%.

12. Затраты на рекламу потребности в рабочей силе, на замену уволившихся по собственному желанию – 2,4 тыс. руб.

13. Затраты в расчете на одного рабочего, тыс. руб.: обучение одного рабочего - 3,2; увольнение одного рабочего - 0,1; на прием – 0,4.

Типовые варианты вопросов и заданий для электронного семинара

Задание 1. В каких целях разрабатывается программа кадрового аудита? При разработке программы кадрового аудита применяется программно-целевой подход, назовите его компоненты. Какие принципы лежат в основе реализации программы кадрового аудита? Что является объектом и предметом кадрового аудита кадрового потенциала? Какие задачи преследует оценка кадрового потенциала?

Задание 2. Какие основные направления анализа численности и профессионального кадрового состава вы знаете? Охарактеризуйте их. Как выбрать показатели для обеспечения достоверности оценки кадрового потенциала организации? Как рассчитывается укомплектованность профессионального кадрового состава? Способы, используемые при анализе структуры кадрового состава по социально-демографическим характеристикам. В чём заключается оценка движения персонала? Перечислите оценочные показатели.

Задание 3. В чём заключается сущность риска на основе исследований разных авторов? Назовите виды рисков и классифицируйте их. Какие риски существуют в системе управления персоналом? Назовите причины возникновения кадровых рисков. Какие последствия может понести организация от кадровых рисков? Охарактеризуйте этапы управления кадровыми рисками.

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 6.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК – 15	Владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Очная форма обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ: ПК-15.2 Заочная форма обучения: ПК-15.4	Способность анализировать внешние и внутренние факторы, влияющие на эффективность деятельности организации и управления персоналом, рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
ПК – 25	Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Очная и заочная формы обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ: ПК-25.2	Способность проводить анализ кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом.
ПК-26	Знание основ проведения аудита контроллинга персонала и умение	Очная и заочная формы	Способность проводить кадровый аудит и контроллинг персонала.

	применять их на практике, владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ: ПК - 26.2	

Очная форма

Таблица 7.

ПК-15.2 Способность анализировать внешние и внутренние факторы, влияющие на эффективность деятельности организации и управления персоналом, проводить анализ количественного и качественного состава персонала, определять численность работников исходя из стратегии развития персонала, проводить поиск и представление/презентацию кандидатов на всех этапах отбора работодателю.	Определяет методы анализа внешних и внутренних факторов, в том числе количественного и качественного состава персонала. Определяет численность работников исходя из стратегии развития организации и персонала Демонстрирует навыки поиска и презентации кандидатов работодателю	Определен состав методов анализа внешних и внутренних факторов, в том числе количественного и качественного состава персонала. Численность персонала организации исходя из стратегии развития рассчитана Выбран и представлен потенциальному работодателю кандидат, отвечающий требованиям и стратегии развития организации.
ПК- 25.2 Способность проводить анализ кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, осуществлять консультирование в области предотвращения кадровых рисков.	Способен реализовать подготовку и организацию кадрового аудита в области кадровых рисков Способен осуществить консультирование в области предотвращения кадровых рисков	Подготовлена программа подготовки и организации кадрового аудита в области кадровых рисков Подготовлена схема консультирования в области предотвращения кадровых рисков
ПК-26.2 Способность проводить кадровый аудит и контроллинга персонала.	Демонстрирует умение разрабатывать программу кадрового аудита.	Определяет цель и задачи программы в зависимости от ее направления, сроки и этапы реализации, объект и предмет аудита. Вырабатывает критерии и показатели оценки. Определяет методы сбора информации и осуществляет ее анализ. Устанавливает перечень необходимых документов. Представляет результаты программы.

Заочная форма

Таблица 8.

ПК-15.4 Умение анализировать внешние и внутренние факторы, влияющие на эффективность деятельности организации и управления персоналом, проводить анализ профессионального уровня персонала, определять численность работников исходя из стратегии развития организации и персонала	Демонстрирует навыки анализа внешних и внутренних факторов, влияющих на эффективность деятельности организации и управления персоналом. Проводит профессиональный анализ и определения численности работников исходя из стратегии развития организации. Демонстрирует навыки самопрезентации	Анализа внешних и внутренних факторов, влияющих на эффективность деятельности и управления персоналом в организации, где проходит практика проведен. Анализ количественного и качественного состава персонала и его профессионального уровня исходя из стратегии развития организации-места практики проделан; сделаны выводы, предложены меры по оптимизации численности персонала. Продемонстрированы навыки самопрезентации по месту прохождения практики

ПК- 25.2 Способность проводить анализ кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, осуществлять консультирование в области предотвращения кадровых рисков.	Способен реализовать подготовку и организацию кадрового аудита в области кадровых рисков Способен осуществить консультирование в области предотвращения кадровых рисков	Подготовлена программа подготовки и организации кадрового аудита в области кадровых рисков Подготовлена схема консультирования в области предотвращения кадровых рисков
ПК-26.2 Способность проводить кадровый аудит и контроллинга персонала.	Демонстрирует умение разрабатывать программу кадрового аудита.	Определяет цель и задачи программы в зависимости от ее направления, сроки и этапы реализации, объект и предмет аудита. Вырабатывает критерии и показатели оценки. Определяет методы сбора информации и осуществляет ее анализ. Устанавливает перечень необходимых документов. Представляет результаты программы.

Заочная форма ЭО и ДОТ

Таблица 9.

ПК-15.2 Способность анализировать внешние и внутренние факторы, влияющие на эффективность деятельности организации и управления персоналом, проводить анализ количественного и качественного состава персонала, определять численность работников исходя из стратегии развития персонала, проводить поиск и представление/презентацию кандидатов на всех этапах отбора работодателю.	Определяет методы анализа внешних и внутренних факторов, в том числе количественного и качественного состава персонала. Определяет численность работников исходя из стратегии развития организации и персонала Демонстрирует навыки поиска и презентации кандидатов работодателю	Определен состав методов анализа внешних и внутренних факторов, в том числе количественного и качественного состава персонала. Численность персонала организации исходя из стратегии развития рассчитана Выбран и представлен потенциальному работодателю кандидат, отвечающий требованиям и стратегии развития организации.
ПК- 25.2 Способность проводить анализ кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, осуществлять консультирование в области предотвращения кадровых рисков.	Способен реализовать подготовку и организацию кадрового аудита в области кадровых рисков Способен осуществить консультирование в области предотвращения кадровых рисков	Подготовлена программа подготовки и организации кадрового аудита в области кадровых рисков Подготовлена схема консультирования в области предотвращения кадровых рисков
ПК-26.2 Способность проводить кадровый аудит и контроллинга персонала.	Демонстрирует умение разрабатывать программу кадрового аудита.	Определяет цель и задачи программы в зависимости от ее направления, сроки и этапы реализации, объект и предмет аудита. Вырабатывает критерии и показатели оценки. Определяет методы сбора информации и осуществляет ее анализ. Устанавливает перечень необходимых документов. Представляет результаты программы.

4.3.2 Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для зачета

Полный перечень материалов промежуточной аттестации находится на кафедре управления персоналом в УМК-Д.

1. Каковы методы и инструменты оценки трудового потенциала организации?
2. Соотнесите понятия «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудо­вой потенциал», «человеческий потенциал»
3. Дайте определение понятиям: аудит, аудиторская деятельность, контроль, ревизия. В чем сходство и различия?
4. Понятие «трудо­вого потенциала» и его структура? В чем отличие понятий «трудо­вой потенциал» и «кадровый потенциал»?
5. Каковы основные принципы аудита и какими нормативными документами аудитор должен руководствоваться в своей работе?
6. Что относится к кадровым рискам и с чем он связан? Каковы способы и процедуры выявления кадрового риска?
7. Перечислите и охарактеризуйте инструменты сбора информации при кадровом аудите.
8. На каких организационных уровнях проводится кадровый аудит? Каковы области кадрового аудита?
9. Почему в процессе аудиторской проверки возникает необходимость в экспертной оценке? Обоснуйте свой ответ.
10. Какие задачи выполняет анализ численности и структуры персонала? Как рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической численности персонала от плановой?
11. Назовите и перечислите методики оценки эффективности деятельности службы управления персоналом.
12. Дайте характеристику моделям измерения результатов деятельности службы управления персоналом (модель Ульриха и Джека Филлипса).
13. Приведите пример расчетов показателей движения персонала. Как коэффициент текучести отражает реальное состояние кадров в организации?
14. По каким показателям оценивается работа службы управления персоналом.
15. Чем можно объяснить появление контроллинга на современных предприятиях?
16. Каким образом система контроллинга может улучшить психологическую атмосферу в коллективе?
17. Дайте определение понятию «кадровый риск» с позиций разных авторов. Охарактеризуйте принципы управления кадровыми рисками.
18. Виды контроля в зависимости от времени проведения и источников информации и их характеристика?
19. Охарактеризуйте области кадрового аудита.
20. Какие принципы лежат в основе реализации программы кадрового аудита?

Типовые практические задания для зачета

Задание 1. На основании представленных данных организации рассчитайте коэффициенты, отражающие интенсивность движения персонала в организации – коэффициент полного оборота, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент замещения и коэффициент текучести кадров. Проанализируйте полученные результаты и сделайте выводы о тенденциях в развитии кадровой ситуации.

Движение кадров за период 2014-2016 гг. (чел.)

Показатели	2014	2015	2016
Штатно-плановая численность	1825	1727	1701
Среднесписочная численность	1591	1460	1355
Принято, всего	41	23	107
Уволено, всего	140	109	218

Из них:			
по собственному желанию	115	89	147
за прогулы и нарушения	2	3	2
по состоянию здоровья	2	4	7
перемена места жительства	7	7	10
выход на пенсию	13	4	14
призыв на службу в Вооруженные силы РФ	1	2	-
сокращение штатов	-	-	36
перевод в другую организацию	-	-	2

Задание 2. ООО «Золушка» имеет небольшое торговое предприятие — магазин по продаже бытовой техники и сопутствующих товаров. В штате магазина всего 17 работников. Основные сведения о них представлены в таблице. Выделите категории персонала и проанализируйте кадровый состав данной организации с точки зрения количественных и качественных характеристик. Как Вы думаете, какие проблемы в кадровом обеспечении деятельности могут иметь место при таком кадровом составе?

Состав персонала магазина «Золушка»

Должность	Возраст	Образование	Стаж работы в маг. (лет)
1. Директор	48	высшее	10
2. Главный бухгалтер	56	высшее	9
3. Бухгалтер	54	высшее	9
4. Товаровед	46	высшее	7
5. Офис-менеджер	19	среднее	1
6. Менеджер торгового зала	27	высшее	2
7. Кассир — контролер	23	среднее специальное	1,5
8. Младший кассир	19	среднее специальное	6 мес.
9. Заведующий складом	32	высшее	3
10. Продавец - консультант	29	высшее	2
11. Продавец	18	среднее	1
12. Продавец	19	среднее	6 мес.
13. Продавец	20	среднее специальное	4 мес.
14. Уборщик помещений	57	среднее специальное	5
15. Дворник	62	начальное профессиональное	4
17. Грузчик	45	среднее специальное	2

Задание 3. Используя программно-целевой подход, разработайте программу аудита оценки персонала.

Задание 4. Используя программно-целевой подход, разработайте программу аудита деятельности кадровой службы.

Типовые варианты письменного контрольного задания (ЭО и ДОТ)

Задание 1. Изучить организацию, на базе которой выполняется контрольная работы, и дать ее характеристику по представленным показателям. Сформулировать вывод об этапе развития организации и специфике деятельности, обусловившей требования к кадровому обеспечению на данном этапе развития.

Показатели для анализа:

- отраслевая принадлежность,
- полное название организации,
- форма собственности,
- назначение, цель деятельности,
- организационная структура, функциональные взаимосвязи;

– основные финансово-экономические показатели функционирования и развития организации (прибыль, оборот средств, число видов деятельности, товаров, услуг и т.п.) в динамике за последние 3-5 лет.

Задание 2. На основе изучения документов, отчетов, материалов о деятельности дать характеристику кадрового состава и кадровой ситуации по представленным показателям. Сделать вывод о существующих проблемах в кадровом обеспечении (например, старение или слишком молодой состав, недостаток квалифицированных кадров, неоптимальная должностная структура, гендерные особенности коллектива, большая текучесть, много и длительно сохраняются вакансии, интенсивное использование труда работников за счет развития внутреннего совместительства и совмещения и т.п.).

Показатели для анализа:

- 1) характеристика кадрового состава на основе
 - анализа должностной и профессионально-квалификационной структуры персонала,
 - анализа числа работников образованию и стажу работы, категориальности и пр.;
 - анализа числа работников по социально-демографическим показателям (полу, возрасту),
- 2) характеристика динамики кадровой ситуации на основе
 - анализа изменения общей численности работников, изменения других характеристик, например, укомплектованности штата, числа вакансий, форм занятости и т.п.
 - текучести (оборота) кадров,
 - изменения квалификационных, демографических характеристик.

Задание 3. Описать аудит системы управления персоналом по представленным функциям управления персоналом (всем или отдельным по выбору, реализуемым в организации). Сделать вывод о выявленных проблемах и наметить пути их решения.

Функции управления персоналом и структура их анализа:

- 1) Планирование и прогнозирование потребности в персонале, наем, отбор и прием персонала:
 - используемые в организации методы планирования и прогнозирования численности персонала;
 - применяемые в организации методики по планированию персонала;
 - система найма и приема персонала в организации (стратегии и источники привлечения персонала, организация приема персонала, порядок найма и увольнения работников, регламентирующая документация по найму и приему персонала);
 - система проведения отбора персонала в организации (применяемые методы и процедуры отбора, регламентирующие документы, схемы замещения должностей, требования к кандидатам на замещение вакантных должностей, функции работников, ответственных за отбор персонала).
- 2) Организация адаптации вновь принятых работников:
 - мероприятия по введению в организацию, подразделение, должность;
 - регламентирующие документы по адаптации персонала (положения об адаптации, программы адаптации и т.п.);
 - методы и формы организации адаптации, функций работников, ответственных за адаптацию.
- 3) Система подготовки и повышения квалификации персонала в организации:
 - организационно-методические документы (постановления, положения, приказы и т.п.);
 - порядок подготовки планов обучения и повышения квалификации;
 - формы и методы обучения и повышения квалификации для разных категорий работников;

- бюджет обучения персонала.
- 4) Система оценки персонала в организации:
 - нормативно-методические документы по оценке персонала;
 - технологии оценки персонала, применяемые в организации;
 - использование результатов оценки при замещении вакантных должностей.
- 5) Анализ регулирования трудовых отношений в системе управления персоналом:
 - действующие общественные организации, их цели и задачи;
 - работа органов управления, ответственных за контакты с общественными организациями;
 - содержание коллективного и/или трудового договора;
 - практика разрешения трудовых споров;
 - обеспечение охраны труда и безопасности жизнедеятельности работников.
- 6) Система планирования и оценки результатов работы службы управления персоналом:
 - план работы службы управления персоналом и порядок его составления;
 - бюджет службы управления персоналом и порядок его разработки;
 - планы работы специалистов службы управления персоналом;
 - система показателей, используемых для оценки результатов работы службы управления персоналом.

Типовые варианты тестовых заданий (ЭО и ДОТ)

Тема 1 Понятие и нормативно-правовые основы кадрового аудита

1. Выберите один правильный ответ

Аудит представляет собой

- *независимую проверку бухгалтерской отчетности организаций;
- проверку начисления налогов и сборов в соответствии с Налоговым Кодексом РФ;
- проверку ведения финансово-хозяйственной деятельности организаций.

2. Выберите один правильный ответ

Последовательность развития аудита

- *подтверждающий, системно-ориентированный, риск-ориентированный;
- системно-ориентированный, подтверждающий, риск-ориентированный;
- риск-ориентированный, системно-ориентированный.

3. Выберите один правильный ответ

Государственное регулирование аудиторской деятельности в РФ осуществляет Президент РФ;

Правительство РФ;

- *Министерство финансов РФ.

Тема 2. Методологические основы кадрового аудита

1. Выберите один правильный ответ

Инициативный аудит проводится по инициативе

- *экономического субъекта
- государственных органов
- аудиторских организаций

2. Выберите один правильный ответ

Соблюдение принципа конфиденциальности обязательно только в течение действия договора

в течение действия договора на оказание аудиторских услуг в 5 лет после его завершения

*без ограничения во времени и независимо от продолжения или прекращения непосредственных отношений с клиентом

3. Выберите несколько правильных ответов

Аудит персонала осуществляется на основании принципов

*профессионализм

*независимость

*объективность

направленность

содержательность

Тема 3. Аудит основных направлений работы с персоналом

1. Выберите несколько правильных ответов

Основные направления кадрового аудита

*кадровые процессы

условия труда

*организационная структура

*кадровый потенциал

2. Выберите один правильный ответ

Абсолютные показатели движения персонала

*оборот по приему и оборот по выбытию

интенсивность оборота по приему и интенсивность оборота по выбытию

коэффициент постоянства и коэффициент текучести

3. Выберите один правильный ответ

Численность основных рабочих на предприятиях определяется

отношением фонда времени рабочего к трудоемкости продукции

вычитанием трудоемкости продукции из фонда времени рабочего

отношением числа рабочих мест к норме обслуживания

*отношением трудоемкости продукции к фонду времени рабочего

суммированием трудоемкости продукции и фонда времени рабочего

Тема 4 Аудит документационного обеспечения деятельности по управлению персоналом

1. Выберите один правильный ответ

Организационный документ, определяющий порядок образования, и структуру организации

*устав

инструкция

положение

стандарт

2. Выберите несколько правильных ответов

Документы, регламентирующие работу в организации, включают

*штатное расписание

*коллективный договор

*правила внутреннего трудового распорядка

- *положение о подразделении
- методики отбора персонала
- *должностные инструкции

3. Выберите несколько правильных ответов

Нормативными положениями при проведении аудита условий и безопасности труда являются

- *санитарные нормы и правила
- рекомендации профсоюзов
- правила внутреннего распорядка
- *законодательные акты

Тема 5. Аудит деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков

1. Выберите несколько правильных ответов

Основные направления измерения результатов деятельности служб управления персоналом в рамках модели Ульриха

- *показатели продуктивности и производительности
- *показатели измерения бизнес-процедур, технологического процесса
- инвестиции в службу управления персоналом
- показатели удовлетворенности

2. Выберите несколько правильных ответов

Основные направления измерения результатов деятельности служб управления персоналом в рамках модели Д. Филлипса

- показатели продуктивности и производительности
- показатели измерения бизнес-процедур, технологического процесса
- *инвестиции в службу управления персоналом
- *показатели удовлетворенности

3. Выберите один правильный ответ

Кадровое обеспечение службы управления персоналом состоит

- *в количественном и качественном удовлетворении потребности в специалистах
- современном обеспечении техническими способами обработки, хранения информации
- организации работы с документами
- использовании средств и форм юридического воздействия на органы и объекты

Шкала оценивания

Таблица 10.

Зачет	Критерии оценки
не зачтено (0-50)	Студент не усвоил понятийный аппарат дисциплины. Не способен определить способы расчёта и рассчитать численность и профессиональный кадровый состав. Не умеет классифицировать кадровые риски и факторы их появления, не владеет алгоритмом их анализа. Не ориентируется в источниках информации для проведения кадрового аудита; не умеет применять методы и инструменты для проведения кадрового аудита. Не владеет алгоритмом разработки программы кадрового аудита.
Зачтено (51-100)	Студент усвоил понятийный аппарат дисциплины. С трудом определяет способы расчёта, допускает неточности в расчёте численности и профессионального кадрового состава. Способен с посторонней помощью классифицировать кадровые риски и факторы их появления, определять алгоритм их анализа. Ориентируется в

	источниках информации для проведения кадрового аудита; умеет применять методы и инструменты для проведения кадрового аудита. С трудом формулирует содержание компонентов программы кадрового аудита.
	Студент владеет понятийным аппарат дисциплины. Способен определить способы расчёта и рассчитать численность и профессиональный кадровый состав. Умеет классифицировать основные кадровые риски и факторы их появления владеет алгоритмом их анализа. Ориентируется в источниках информации для проведения кадрового аудита; умеет применять методы и инструменты для проведения кадрового аудита. Допускает неточности при формулировании содержания компонентов программы кадрового аудита.
	Студент уверенно владеет понятийным аппаратом дисциплины. Самостоятельно определяет способы расчёта и рассчитывает численность и профессиональный кадровый состав. Классифицирует все известные кадровые риски и факторы их появления, уверенно анализирует их. Определяет источники информации для проведения кадрового аудита, способен самостоятельно применять методы и инструменты проведения кадрового аудита. Без ошибок формулирует содержания компонентов программы кадрового аудита.

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

Зачет включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий. Ответы на теоретические вопросы могут даваться в устной или письменной форме. Выполнение практических заданий проводится в устной/письменной форме.

Для получения положительной оценки на зачете достаточно изучить рекомендуемую основную литературу, а также нормативно-правовые акты в действующей редакции, а также усвоить умения в ходе контактной работы с преподавателем путем опроса, тестирования и выполнения различных практических заданий.

Студент при подготовке к ответу по билету формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание (письменно либо устно, в зависимости от содержания задания).

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат, основываться на действующем законодательстве, отвечать с пояснениями, полно и аргументированно. При сравнении явлений необходимо представить аргументы, представляющие их сходства и различия. Давать односложные ответы нежелательно. При ответе студент должен полно и аргументированно ответить на вопрос билета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

По заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ итоговая оценка по дисциплине формируется по результатам выполнения ПКЗ и прохождения электронного тестирования. Выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течение семестра.

Проверка знаний 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.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины **Методические указания по организации самостоятельной работы**

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

Контроль за самостоятельной работой может осуществляться в форме защиты индивидуальных работ, выполненных практических заданий, контрольных работ, а также в ходе собеседования и тестирования.

Для наилучшего усвоения материала студент обязательно должен посещать все лекционные и семинарские занятия, что будет способствовать постепенному накоплению знаний, максимальному развитию умений и навыков. Кроме того студент обязан выполнять все виды самостоятельной работы. При подготовке к семинарам студент готовит темы и вопросы, в том числе выносимые на самостоятельное изучение, при необходимости составляет конспект, тезисы доклада, выполняет письменные домашние задания.

В рабочей программе дан список основной и дополнительной литературы для предварительного изучения перед решением задач и выполнения других заданий, в которой необходимо найти нужный материал по соответствующей теме. Для оперативного получения информационного материала необходимо использовать список источников в электронном виде (web-ресурсов). При необходимости студент может воспользоваться в аудитории доступом к ним через мобильный телефон, планшет, компьютер посредством наличия подключения к Мобильному Интернету, Wi-Fi или сетевому доступу в Интернет.

Перед началом семинарских занятий студент осуществляет техническую подготовку по доступу к электронным материалам (электронные учебники и др.), получению учебных материалов на бумажном носителе из ресурсов библиотеки. Рекомендуются пройти регистрацию и получить доступ к электронному ресурсу «Университетская библиотека on-line».

Поиск источников информации для решения задач и разбора практических ситуаций рекомендуется делать как на основе списка литературы и интернет-ресурсов в рабочей программе, так и по тексту нормативных документов с использованием фильтров по ключевым словам в справочно-информационных программах Консультант-Плюс, Гарант и др. В случае использования материала из источников с датой публикации ранее 2015 года, необходимо осуществить проверку содержания на соответствие нормативных документов, например, в справочно-информационных системах Консультант-Плюс, Гарант и др. Рекомендуется, например, пользоваться бесплатными материалами некоммерческой версии справочно-информационной системы Консультант-Плюс на web-странице <http://www.consultant.ru/online/>. В компьютерных классах СИУ РАНХиГС студенту рекомендуется воспользоваться дополнительными возможностями справочно-информационных систем Консультант-Плюс, Гарант в виду установки более расширенных коммерческих версий, позволяющих получать в электронном виде статьи из экономических журналов, электронные книги и другие материалы.

Для изучения опыта предоставления информации для проверки и обсуждения рекомендуется просмотр учебных фильмов с поиском через Интернет по соответствующим темам.

В виду взаимосвязанности изучаемых тем перед каждым очередным аудиторным занятием необходимо провести работу по изучению материалов прошедших занятий.

Рекомендуется использовать ежедневник для записи домашних заданий и учета планируемой работы.

При подготовке к занятиям необходимо выполнять контрольные задания для самопроверки, содержащиеся в учебных пособиях из списка литературы в рабочей программе либо выданные преподавателем.

Необходимо обращать внимание на объявления о проведении в помещениях Филиала научных мероприятий, связанных с темами изучаемой дисциплины, чтобы спланировать участие в них во внеаудиторное время. Материалы и информация, полученная на таких мероприятиях может быть использована для подготовки к занятиям, выступлениям на практических занятиях, подготовки курсовых и других работ.

При обучении на заочной форме большее количество часов отведено учебным планом на самостоятельное изучение материала.

Студент должен посетить все лекции, на которых излагается цель, задачи и содержание курса, выдается задание на работу, приводятся рекомендации и критерии оценивания. В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждого модуля дисциплины. Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала. Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к практическим (семинарским) занятиям и выполнения заданий самостоятельной и курсовой работ, а также к промежуточной аттестации по дисциплине. Практические (семинарские) занятия позволяют более детально проработать наиболее важные темы курса и провести контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы занятия.

Основным методом обучения на заочной форме выступает собственно самостоятельная работа, которая выполняется индивидуально в произвольном режиме времени в удобные для обучающегося часы, часто вне аудитории - внеаудиторная самостоятельная работа. Самостоятельная работа рассматривается с одной стороны, как форма или метод обучения и вид учебной деятельности, осуществляемый без непосредственного вмешательства преподавателя, с другой – как средство вовлечения обучающихся в самостоятельную познавательную деятельность, средство формирования у них методов ее организации. Проработку материалов учебников и учебных пособий целесообразно осуществлять в течение сессии, а также несколько раз в течение времени, отведенного на самостоятельную работу. Необходимо внимательно изучить ключевые слова темы, просмотреть материал, законспектировать его, подчеркнуть заголовки и самые ценные положения. Отдельные темы курса предполагают дополнительную проработку материала с использованием периодических изданий, а также подготовку примеров из практики.

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института²

Методические рекомендации по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ» размещены на сайте института <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/>.

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. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2015. — 288 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/52294>, требуется авторизация (дата обращения : 10.08.2016). - Загл. с экрана.

2. З.Кеворков, Ж. А. Внутренний аудит [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ж. А. Кеворкова, Т. П. Карпова, А .А. Савин, Г. А. Ахматова. — Электрон. дан. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 319 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/16465>, требуется авторизация (дата обращения : 07.08.2016). – Загл. с экрана.

² Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/Kafedra/UP/pdf>

3. Конюкова, Н. И. Экономика управления персоналом : учеб. пособие для студентов всех форм обучения по направлению 080400.62 - Упр. персоналом / Н. И. Конюкова, О. С. Межова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2013. - 181 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. - филиал РАНХиГС. - Режим доступа : <http://www.saranet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

4. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учеб. и практикум для акад. бакалавриата и для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджан ; Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова. - Москва : Юрайт, 2015. - 444 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС изд-ва «Юрайт». - Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/book/DE60D851-FA23-4400-9BC5-094AC1AD8021>, требуется авторизация (дата обращения : 19.08.2016). - Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература

1. Анисимова, И. Концепция формирования системы аудита управления персоналом в организации / И. Анисимова // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2010. - № 11. - С. 13-18. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из спр.-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный из локальной сети Сиб. Ин-та управления Ранх и ГС. (дата обращения : 11.08.2016).

2. Ершова, Н. А. Современные технологии системы управления персоналом в бизнес-структурах [Электронный ресурс] : монография / Н. А. Ершова, Н. В. Сергеева ; Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС» (Институт) ; под ред. Н. А. Ершовой. - Электрон. дан. - Москва : МИРБИС, 2014. - 312 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=445847>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

3. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс] : учеб. пособие. - Электрон. дан. - Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. - 168 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/47307>, требуется авторизация (дата обращения : 07.08.2016). - Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277421>, требуется авторизация (дата обращения : 07.08.2016). - Загл. с экрана.

4. Сидунова, Г. И. Кадровый аудит как инструмент реструктуризации кадрового потенциала предприятия [Электронный ресурс] / Г. И. Сидунова, М. Ю. Кондауров // Грани познания. - Электрон. журн. - 2011. - № 3. - С. 1-5. - Доступ из ЭБС издательства «Лань». - Режим доступа : <https://e.lanbook.com/search?query>, требуется авторизация (дата обращения : 07.08.2016). - Загл. с экрана.

5. Черепанов, В. В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс] : учебник для студентов / В. В. Черепанов. - Электрон. дан. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 679 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/8107>, требуется авторизация (дата обращения : 07.08.2016). - Загл. с экрана.

6. Шестакова, Е. В. Кадровый консалтинг и аудит [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Е. В. Шестакова ; Оренбургский государственный университет. - Оренбург : ОГУ, 2013. - 199 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=270267&sr=1, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Конюкова, Н. И. Экономика управления персоналом : учеб. пособие для студентов всех форм обучения по направлению 080400.62 - Упр. персоналом / Н. И. Конюкова, О. С. Межова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2013. - 181 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. - филиал РАНХиГС. - Режим доступа : <http://www.saranet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Об аудиторской деятельности : федер. закон от 30.12.2008 № 307-ФЗ // Собр. законодательства РФ. - 2009. - № 1. - Ст. 15.

2. Об утверждении федерального стандарта аудиторской деятельности : приказ Минфина РФ от 24.02.2010 № 16н // Бюл. норматив. актов федер. органов исполнит. власти. - 2010. - № 26. - С. 23-33.

3. Методические рекомендации по организации внутрифирменного контроля качества аудиторских услуг [Электронный ресурс] : одобр. Советом по аудитор. деят. при Минфине России от 22-22 октября 2003г. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный из локальной сети Сиб. ин-та управления РАНХиГС (дата обращения: 29.01.2017). - Загл. с экрана.

4. Методические рекомендации по организации и осуществлению внутреннего контроля качества работы аудиторской организации [Электронный ресурс] : одобр. Советом по аудитор. деят. Минфина РФ от 26.11.2009. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный из локальной сети Сиб. ин-та управления РАНХиГС (дата обращения: 29.01.2017). - Загл. с экрана.

6.5. Интернет-ресурсов

1. Работа с персоналом [Электронный ресурс]: электрон. журн. - [М.], 2003 - 2017. - Режим доступа: <http://www.HR-Journal.ru>, частично платный.

2. Управление персоналом [Электронный ресурс] : сайт журн. «Упр. персоналом» / Издат. дом «Упр. персоналом». - М., 2001 - 2015. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>, свободный (дата обращения: 01.02.2017)

3. Официальный сайт Национального союза кадровиков [Электронный ресурс] / Нац. союз кадровиков. - М, 2002 - 2017. - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/>, свободный (дата обращения: 01.02.2017)

4. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс] : [электрон.-библиотеч. система] / О-во с огранич. ответственностью «Директ-Медиа». - [М.], 2001 - 2017. - Режим доступа : <http://www.biblioclub.ru>, требуется авторизация.

5. 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 - 2017. - Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru>, требуется авторизация.

6. Электронная библиотека [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. - Режим доступа: <http://www.aup.ru/library>, свободный (дата обращения: 01.02.2017).

6.6 Иные источники

Иные источники не используются.

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

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная.

Класс деловых игр: ноутбуки, выход в Интернет ч/з Wi-Fi, аудиторная доска, аудиторные столы, стулья.

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: интерактивная доска (экран), компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы: компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет, столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет, автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Электронная библиотека РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO Publishihg». 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.

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.

Программное обеспечение заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.

Видеостудия для проведения вебинаров: два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

Видеостудия для вебинаров: два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

На кафедре одно рабочее место, оснащенное компьютером, веб-камерой, гарнитурой.

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

УТВЕРЖДЕНО
кафедрой управления персоналом
Протокол от 25 августа 2016 г.
№ 1

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

**ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО
КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

(Б1.В.ДВ.7.2)

Основы УК

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»
квалификация выпускника: Бакалавр
формы обучения: очная, заочная

Год набора – 2016

Новосибирск, 2016 г.

Автор—составитель:

к.соц.н., доцент кафедры управления персоналом Ирина Петровна Бушуева

Заведующий кафедрой управления персоналом, к.психол.н., доцент И.В. Доронина

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 указания для обучающихся по освоению дисциплины	26
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	26
6.1. Основная литература	26
6.2. Дополнительная литература.	27
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	27
6.4. Нормативные правовые документы.	27
6.5. Интернет-ресурсы.....	27
6.6. Иные источники	28
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 образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.7.2 «Основы управленческого консультирования» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК ОС–11	Способность предоставлять консультационные услуги в области управления персоналом внешним и внутренним заказчикам	ОПК ОС–11.3 (очная и заочная формы обучения)	Способность организовать процесс внешнего или внутреннего управленческого консультирования, осуществить контроль за деятельностью консультанта, а также оценить эффективность управленческого консалтинга
		ОПК ОС–11.2 (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	Способность понять и выделить цели и задачи управленческого консультирования через технологии управления персоналом, определить оптимальные технологии и схему управленческого консультирования. Способность организовать процесс внешнего или внутреннего управленческого консультирования, осуществить контроль за деятельностью консультанта, а также оценить эффективность управленческого консалтинга
ПК–19	Владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных	ПК–19.2 (очная и заочная формы обучения)	Способность применять методики сбора информации для выявления потребности, формирования заказа организации и оценки эффективности в обучении и развитии персонала
		ПК–19.2 (заочная форма обучения с применением ЭО	Способность применять методики сбора информации для выявления

	видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	и ДОТ)	потребности в обучении и развитии персонала, информировать и консультировать руководителей подразделений и организации по вопросам результатов обучения
ПК–25	Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	ПК–25.2 (очная и заочная формы обучения (в т.ч. с применением ЭО и ДОТ))	Способность проводить анализ кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, осуществлять консультирование в области предотвращения кадровых рисков

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по обеспечению персоналом / Администрирование процессов и документооборота обеспечения персонала	Очная и заочная форма обучения – ОПК ОС–11.3 Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ – ОПК ОС–11.2	на уровне знаний: – особенностей консалтинга как вида профессиональной деятельности на уровне умений: – определять принципы организации консультант-клиентских отношений на уровне навыков: – организации как внешнего, так и внутреннего консультирования в организации
Деятельность по развитию персонала / Организация обучения персонала	Очная и заочная форма обучения – ПК–19.2 Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ – ПК–19.2	на уровне умений: – осуществлять консалтинг в области оценки потребности и эффективности обучения; – находить, обрабатывать и анализировать данные рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом на уровне навыков: – сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом
Документационное обеспечение работы в персоналом / Ведение организационной и распорядительной	Очная и заочная форма обучения (в т.ч. с применением ЭО и ДОТ) – 25.2	на уровне умений: – об использовании результатов исследования кадровых рисков в управленческом консультировании и при принятии решений

документации по персоналу		

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 З.Е.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 32 часа (из них лекции – 16 ч., занятия семинарского типа – 16 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 76 ч. (очная форма обучения).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 12 часов (из них лекции – 6 ч., занятия семинарского типа – 6 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 92 ч. (заочная форма обучения).

Место дисциплины

Дисциплина «Основы управленческого консультирования» (индекс Б1.В.ДВ.7.2) изучается:

- студентами очной формы обучения на третьем курсе (6 семестр);
- студентами заочной формы обучения на четвертом курсе;
- студентами заочной формы обучения (ЭО ДОТ) на четвертом курсе.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин:

Б1.Б.12	Основы управления персоналом
Б1.Б.13	Технологии управления персоналом
Б1.В.ОД.9	Статистика
Б1.В.ДВ.3.2	Технологии принятия управленческих решений

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л	лр	пз	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел1	Сущность и содержание консультационной деятельности	54	8		8		38	
Тема 1.	Понятие и особенности управленческого консультирования	14	2		2		10	О ₁
Тема 2.	Взаимосвязь управления персоналом и	22	3		4		15	О ₂ Д ₁

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

	управленческого консультирования							
Тема 3.	Принципы организации консультант-клиентских отношений	18	3		2		13	Кейс ₁
Раздел 2	Технология управленческого консультирования	28	4		4		20	
Тема 4.	Технология процесса поиска и выбора консультанта	26	4		4		18	О ₃ Кейс ₂
Тема 5.	Процесс консультирования и организации выполнения работ	28	4		4		20	Кейс ₃ Т
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		108	16		16		76	ак.ч.
		3	0,44		0,44		2,12	з.е.
		81	12		12		57	астр.ч.
<i>Заочная форма обучения</i>								
Раздел1	Сущность и содержание консультационной деятельности	52	3		3		46	
Тема 1.	Понятие и особенности управленческого консультирования	17	1		1		15	О ₁₋₂
Тема 2.	Взаимосвязь управления персоналом и управленческого консультирования	18	1		1		16	
Тема 3.	Принципы организации консультант-клиентских отношений	17	1		1		15	
Раздел 2	Технология управленческого консультирования	42	3		3		46	
Тема 4.	Технология процесса поиска и выбора консультанта	26	2		2		22	Кейс ₂ КР
Тема 5.	Процесс консультирования и организации выполнения работ	26	1		1		24	
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	6		6	4	92	ак.ч.
		3	0,17		0,17	0,1	2,6	з.е.
		81	4,5		4,5	3	69	астр.ч.

<i>Заочная форма обучения (с применением ЭО и ДОТ)</i>								
Раздел 1	Сущность и содержание консультационной деятельности	52	3		3		46	
Тема 1.	Понятие и особенности управленческого консультирования	17	1		1		15	Электронный семинар
Тема 2.	Взаимосвязь управления персоналом и управленческого консультирования	18	1		1		16	
Тема 3.	Принципы организации консультант-клиентских отношений	17	1		1		15	
Раздел 2	Технология управленческого консультирования	42	3		3		46	
Тема 4.	Технология процесса поиска и выбора консультанта	26	2		2		22	
Тема 5.	Процесс консультирования и организации выполнения работ	26	1		1		24	
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	6		6	4	92	ак.ч.
		3	0,17		0,17	0,1	2,6	з.е.
		81	4,5		4,5	3	69	астр.ч.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Сущность и содержание консультационной деятельности

Тема 1. Понятие и особенности управленческого консультирования

Понятие консультационной деятельности. История развития управленческого консультирования. Виды консультационных услуг. Особенности консалтинга как профессиональной деятельности, отличия от аутсорсинга, аудита и др. услуг. Модель компетенций и критерии профессионализма консультанта. Особенности личностных качеств и мотивации консультантов. Этические основы деятельности консультанта.

Тема 2. Взаимосвязь управления персоналом и управленческого консультирования

Кадровый консалтинг как отдельный вид управленческого консультирования. Содержание деятельности кадровой службы при организации управленческого консультирования. Менеджер по персоналу как внутренний консультант. Цели и задачи деятельности менеджера по персоналу в консультационной деятельности. Независимый кадровый консалтинг.

Тема 3. Принципы организации консультант-клиентских отношений

Формы соглашений между клиентом и консультантом. Структура и содержание консалтингового контракта. Модели консультирования. Консультирование по проекту.

Раздел 2. Технологии управленческого консультирования

Тема 4. Технология процесса поиска и выбора консультанта

Этапы и стадии процесса консультирования. Структура консультационного проекта. Проектные риски. Факторы успеха консультационного процесса. Техническое задание консалтинговой организации: структура и содержание. Причины и основания для обращения к консультантам. Факторы принятия решения о приглашении консультантов (технология оценки консультационных предложений, технические и финансовые критерии выбора, цена консультационной услуги и др.). Источники информации о консалтинговых услугах. Виды консультационных организаций. Пробный консалтинг.

Тема 5. Процесс консультирования и организации выполнения работ

Организация конкурса на оказание консультационных услуг. Договор на оказание консультационных услуг: форма, структура, содержание. Распределение обязанностей и порядка взаимодействия. Формы и методы консультаций. Сроки и ответственность консультантов, их регламентация. Система измерителей и оценок в консалтинге. Основные направления контроля консультационного проекта: время, финансы, качество, информация, организация процесса консультирования. Методы контроля консультационных проектов. Прямые и косвенные результаты консалтинга.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.7.2 «Основы управленческого консультирования» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Методы текущего контроля для очной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Сущность и содержание консультационной деятельности	
Тема 1.	Понятие и особенности управленческого консультирования	Устный ответ на вопросы, письменный ответ на вопросы
Тема 2.	Взаимосвязь управления персоналом и управленческого консультирования	Устный ответ на вопросы, письменный ответ на вопросы Предоставление доклада в устном виде
Тема 3.	Принципы организации консультант-клиентских отношений	Работа в группе по выполнению кейсового задания
Раздел 2	Технология управленческого консультирования	
Тема 4.	Технология процесса поиска и выбора консультанта	Устный ответ на вопросы, письменный ответ на вопросы Работа в группе по выполнению кейсового задания
Тема 5.	Процесс консультирования и организации выполнения работ	Работа в группе по выполнению кейсового задания

		Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения

Методы текущего контроля для заочной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Сущность и содержание консультационной деятельности	
Тема 1.	Понятие и особенности управленческого консультирования	Устный ответ на вопросы, письменный ответ на вопросы
Тема 2.	Взаимосвязь управления персоналом и управленческого консультирования	
Тема 3.	Принципы организации консультант-клиентских отношений	
Раздел 2	Технология управленческого консультирования	
Тема 4.	Технология процесса поиска и выбора консультанта	Работа в группе по выполнению кейсового задания Письменный ответ на задания контрольной работы
Тема 5.	Процесс консультирования и организации выполнения работ	

Методы текущего контроля для заочной формы обучения (с применением ЭО и ДОТ)

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Сущность и содержание консультационной деятельности	
Тема 1.	Понятие и особенности управленческого консультирования	Письменный ответ на вопросы электронного семинара
Тема 2.	Взаимосвязь управления персоналом и управленческого консультирования	
Тема 3.	Принципы организации консультант-клиентских отношений	
Раздел 2	Технология управленческого консультирования	
Тема 4.	Технология процесса поиска и выбора консультанта	
Тема 5.	Процесс консультирования и организации выполнения работ	

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов оценки (средств)

Устное собеседование по вопросам билета (очная и заочная формы обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

4.2.1. Типовые вопросы для устного и письменного опроса

Для проведения занятий по очной форме обучения

Тема	Перечень типовых вопросов

Тема 1. Понятие и особенности управленческого консультирования	1. Что способствовало расцвету управленческого консультирования как сферы профессиональной деятельности? 2. Какие значительные качественные изменения состояния управленческого консультирования происходят в современный период? 3. Какова сущность количественного, процессного, системного и ситуационного подходов в управлении? 4. Каковы особенности и подходы современного управленческого консультирования за рубежом? 5. Каковы особенности и подходы современного управленческого консультирования в России?
Тема 2. Взаимосвязь управления персоналом и управленческого консультирования	1. Какие условия предприятия порождают необходимость каждой из приоритетных операций и каждого из типов управленческого консультирования? 2. Что можно назвать патологией организации? Покажите на конкретных примерах основные патологии организации: в строении организации, в организационных отношениях, в управленческих решениях, человеческом поведении. 3. Какие патологии (деформации) трудового поведения встречаются чаще всего? Свое мнение аргументируйте. 4. Что значит «поставить диагноз» организации (подразделению)? 5. Какая информация необходима консультанту для постановки диагноза?
Тема 4. <i>Технология процесса поиска и выбора консультанта</i>	1. Что является материалом для анализа и диагностики предприятия (организации, подразделения)? 2. При каких условиях целесообразно проводить диагностику методом «Метафора»? 3. При каких условиях целесообразно проводить диагностику методом «Крестовина»? 4. Каковы основные типы управленческих ошибок руководителей? 5. В чем сущность технологии «деловая игра»? Как возможно применять данную технологию в качестве метода диагностики, консультирования и обучения персонала?

Для электронного семинара по заочной форме обучения с применением ЭО и ДОТ

1. Проведите сравнительный анализ трех определений различных авторов понятия «управленческое консультирование».
2. Покажите на конкретных примерах основные патологии организации: в строении организации, в организационных отношениях, в управленческих решениях, человеческом поведении.
3. Опишите технологический цикл консультирования предприятия: от поиска заказчика до оценки эффективности консультативной помощи. Подробно раскройте каждый этап.

4.2.2. Типовые темы докладов

Тема 2. Взаимосвязь управления персоналом и управленческого консультирования (Д₁)

1. Взаимосвязь развития теории управления и теории консультирования.
2. Рынок консультационных услуг.
3. Особенности консалтинга в России.
4. Природа и цели консалтинга, консультант и клиент.
5. Потребность в консультационных услугах.

6. Процессный консалтинг.
7. Обучающее консультирование.
8. Ресурсная и процессная модели консультирования.
9. Методы работы консультантов во время осуществления консалтингового проекта.
10. Отличие профессиональной деятельности консультанта от профессии менеджера.
11. Профессиональная этика консультанта.
12. Анализ и планирование действий консультанта. Составление отчета в рамках текущего консультационного проекта.
13. Поведенческие аспекты консультационного процесса и взаимоотношения консультант-клиент.
14. Использование тренинга в консалтинге.
15. Мотивация консультанта.
16. Личностные качества консультанта.
17. Выявление потребности в консультировании и формирование спроса на консалтинговые услуги.
18. Особенности этапов консультирования в различных областях.
19. Консультирование по общим вопросам управления.
20. Консалтинг в управлении персоналом

4.2.3 Типовые кейсовые задания

Тема 3. Принципы организации консультант-клиентских отношений (К₁)

Задание 1. *Рассмотрите ситуацию и ответьте на вопросы:*

1. *Согласны ли вы с оценкой состояния российского консалтинга, которую дают иностранные специалисты?*
2. *Не свидетельствует ли их позиция о недостаточном знании особенностей проблем консалтинга в России?*
3. *Как динамично, по вашему мнению, меняются объективные условия для работы российских консультантов?*
4. *Кто в настоящее время предпочтительнее в роли консультанта крупного российского промышленного предприятия, крупной оптовой фирмы, банка: опытный иностранный или российский консультант? Объясните свой выбор.*

Иностранные предприниматели очень осторожны в том, что касается развития консалтинга в нашей стране. Среди многих недостатков, характерных для российского рынка, отмечается «невысокая» квалификация российских менеджеров.

Пребывание же западных менеджеров-консультантов (профессионалов организации и управления) обходится иностранным компаниям, работающим в России, очень дорого. Кроме того, присутствие иностранных консультантов на предприятиях часто ведет к конфликтным ситуациям между ними и российским персоналом, считающим, что у первых несопоставимо более высокий уровень оплаты труда.

Достоинства этой позиции:

- представление о том, что в России не было эффективного консалтинга неверно;
- в современной России много талантливых и опытных консультантов;
- в России имеются широкие возможности для консалтинга;
- российские консультанты придают вопросам качества продукции такое же значение, как в мире;
- трудности, с которыми сталкиваются российские консультанты (нестабильность, качество производственных процессов и т.д.), можно обратить в преимущества.

Недостатки этой позиции:

- российские консультанты неправильно понимают связь между проведенной работой и ответственностью;
- объективные проблемы в работе российских консультантов: постоянное изменение законодательной базы; сложности обеспечения предприятий ресурсами; ограниченная конвертируемость валюты.

Тема 4. Технология процесса поиска и выбора консультанта (К₂)

Задание 1. *Рассмотрите ситуацию и ответьте на вопросы:*

1. *Какие факторы предопределили данный подход к поиску и выбору консультационной фирмы?*
2. *Какие еще варианты поиска и выбора консультационной фирмы могли бы предложить вы?*

Предприятие пищевой промышленности среднего размера, расположенное в Центральном-Черноземном экономическом районе (ЦЧЭР), подвело итоги очередного финансового года. Результаты были неутешительны. Руководство готовилось к проведению собрания акционеров, на котором планировалось представить меры по повышению финансовой устойчивости АО. Это потребовало проведения комплексного анализа и оценки финансового состояния. Исходя из того, что сроки поджимали, объем работ был достаточно большим и требовал отвлечения от своих должностных обязанностей ведущих специалистов (которые ранее не занимались разработкой подобных программ, поскольку это не входит в их функции) и отсутствовала необходимая информация, руководство решило воспользоваться услугами консультантов.

К началу 1993 в ЦЧЭР функционировало свыше 80 организаций, полностью или частично занимающихся оказанием консультационных услуг. Четверть из них была учреждена вузами. Вопрос о поиске и выборе консультантов был решен просто: пригласить аудиторскую фирму «Аудит-Наука», созданную на базе Воронежского госуниверситета, которая несколько раз проводила на этом предприятии аудиторские проверки. Такой подход к выбору консультантов обусловлен тем, что на предприятии больше полагаются на личные контакты, традиционные связи (учитывая при этом рекомендации других организаций) и достаточно осторожно относятся к рекламе. Свой выбор клиент обосновал тем, что можно рассчитывать на объективное и независимое мнение.

Уверенность базировалась на том, что «Аудит-Наука» имеет богатый опыт проведения анализа финансово-хозяйственной деятельности, постановки бухгалтерского и управленческого учета, обучения на различных предприятиях ЦЧЭР; консультанты ведут постоянные научные исследования в этих направлениях; специалисты, осуществляющие аудиторскую деятельность, имеют аттестаты; директор фирмы – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой бухгалтерского учета и аудита университета, директор Палаты аудиторов Воронежской области.

Две недели АО потребовалось на то, чтобы связаться с директором аудиторской фирмы и получить принципиальное согласие на выполнение консультационного проекта. Еще три недели ушло на предварительные переговоры о содержании работ, цене, разработку предложения клиенту. В течение недели дорабатывался и согласовывался контракт. После этого консультанты приступили к работе.

Задание 2. *Изучите текст. Какой из отмеченных подходов, на ваш взгляд, наиболее эффективен? Какие подходы в деловых переговорах, способствующие их успеху, вы могли бы еще предложить? Разработайте кодекс этического поведения консультанта по управлению.*

Основные подходы консультант-клиентских отношений:

- создать доверительную атмосферу при переговорах;
 - попросить клиента более подробно рассказать о проблеме. Это будет способствовать более четкому определению позиций сторон;
 - помочь клиенту глубже вникнуть в ситуацию, делая по ходу беседы краткие, запоминающиеся заключения;
 - ориентировать клиента к творческим рассуждениям;
 - убедить клиента, что откладывать решение сложившейся ситуации невыгодно, это позволит определить реальность намерений клиента о сотрудничестве с вами;
 - изложить собственное решение проблемы, но наряду с другими возможными.
- Тогда клиент выберет решение самостоятельно, но скорее всего предложенное вами.

Тема 5. Процесс консультирования и организации выполнения работ (К3)

Задание 1. *Рассмотрите ситуацию «Консалтинговый проект» и ответьте на вопросы.*

1. *Какие Вы знаете международные организации, специализирующиеся на оказании технической помощи предприятиям России?*
2. *Охарактеризуйте объект консультационного проекта.*
3. *Какие методы использовали консультанты на этапе диагностики проблем?*
4. *Проанализируйте рекомендации консультанта.*

Проект выполнялся группой российских консультантов по управлению при участии иностранного отраслевого эксперта.

Формальным заказчиком было само предприятие, при этом финансирование для проекта предоставляла организация, специализирующаяся на оказании технической помощи, которая курировала проект.

Объектом проекта было химическое предприятие, производящее гамму продуктов органической химии различного назначения. В состав предприятия входили около десятка производств, отличающихся друг от друга, как по технологии, так и по целевому рынку. На период проведения проекта годовой оборот предприятия составлял 160 млрд руб., численность сотрудников была 2 000 человек. Предприятие являлось единственным или основным производителем ряда продуктов в России.

В течение последних лет финансовое состояние предприятия неуклонно ухудшалось. Рентабельность производства падала, ряд производств был закрыт вследствие отсутствия спроса или по экологическим соображениям, а само предприятие стало убыточным. Ассортимент выпускаемой продукции сократился почти в четыре раза, численность сотрудников упала в 2,5 раза.

Перед консультантами были поставлены следующие задачи:

- 1) определить главные причины снижения рентабельности и области основных потерь;
- 2) наметить пути улучшения финансового состояния предприятия;
- 3) предложить руководству схему комплексных преобразований на предприятии с целью повышения его эффективности.

В силу поставленных задач данный проект уже не мог осуществляться в форме «косметической» реструктуризации. Работа консультантов состояла из двух основных этапов: 1) анализ (диагностика) проблем и 2) разработка рекомендаций.

На первом этапе консультанты осуществили: анализ финансового состояния предприятия; анализ себестоимости и рентабельности производств и отдельных продуктов; анализ российского и мирового рынков продуктов, выпускаемых предприятием; анализ организационно-производственной структуры предприятия и его системы управления; экспертную оценку уровня технологии производств предприятия.

На втором этапе, основываясь на результатах анализа, консультанты выработали: список перспективных и бесперспективных продуктов предприятия, в том числе приносящих наибольшие убытки; стратегию предприятия по группам продуктов и отдельным продуктам; оценку экономической эффективности различных сценариев изменения структуры выпуска продукции на базе математической модели; направления изменения организационной и производственной структур предприятия, а также совершенствования системы управления; первоочередные области сокращения затрат

По итогам проекта предприятию был представлен полный отчет с рекомендациями консультантов, в том числе: продуктовые стратегии предприятия; предложения по новой структуре выпуска продукции, экономический эффект которых оценен примерно в 8 млрд руб. дополнительной прибыли в год; схема поэтапной реструктуризации предприятия с образованием диверсифицированного химического холдинга; план основных мероприятий по проведению реструктуризации, в том числе ликвидации убыточных производств; направления дальнейшей работы по совершенствованию финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Задание 2. *Рассмотрите ситуацию «Лакокрасочная продукция» и ответьте на вопросы, выступив в роли привлеченных консультантов.*

1. *Определите направления и цели маркетингового исследования:*
2. *Выделите полный каталог возможных проблем, с которыми столкнулось руководство предприятия.*
3. *Сформулируйте цель и определите вид маркетингового исследования.*
4. *Разработайте одно из возможных направлений проведения маркетингового исследования рынка, отвечающее поставленным задачам.*
5. *Определите, какие из выше перечисленных показателей следует рассчитать при выбранном направлении исследования и какая при этом потребуется информация?*
6. *Какие источники информации вы предполагаете использовать?*
7. *Определите, какие методы получения информации лучше использовать (наблюдение, почтовый, телефонный устный опрос, эксперимент, панель или др.)?*
8. *Сформулируйте перечень вопросов, на которые необходимо получить ответы.*
9. *Разработайте примерную программу маркетинговых мероприятий по реализации проекта.*

Промышленное предприятие «Радуга», один из крупнейших производителей лакокрасочной продукции на юге России, производит следующие виды красок: эмаль ПФ; краска ВД-ВА; эмаль НЦ.

В течение последних лет предприятие уделяло большое внимание повышению качества продукции, особенно эмали ПФ. Однако прочно сложившееся недоверие покупателей к продукции предприятия «Радуга» значительно усложняет усилия службы сбыта по реализации готовой продукции. Кроме того, руководство предприятия, улучшая качество продукции, совершенно не заботилось о совершенствовании упаковки, считая нецелесообразными затраты на дизайнерские разработки емкостей для красок, что позволяло удерживать цены на продукцию предприятия «Радуга» на относительно низком уровне. Основной потребитель продукции предприятия – малообеспеченные слои городского населения и сельские жители (80%), а также организации и промышленные предприятия (20%).

В 2000-х гг. на местном рынке появилось большое число товаров – аналогов отечественного и импортного производства, что резко сократило объемы продаж предприятия. С целью получения достоверной информации о рынке, необходимой для принятия правильных управленческих решений, предприятие поручило отделу маркетинга проведение комплексного исследования рынка лакокрасочной продукции.

При этом была поставлена задача получить следующую информацию о рынке: емкость рынка продукции; доля предприятия «Радуга»; уровень платежеспособного спроса потребителей на лакокрасочную продукцию; марки красок, пользующихся наибольшим спросом со стороны потребителей; потребительские предпочтения к лакокрасочной продукции; уровень конкурентоспособности красок предприятия «Радуга».

Одновременно с получением информации о рынке специалисты предприятия «Радуга» проводят анализ выпускаемой товарно-ассортиментной номенклатуры и разрабатывают предложения по оптимизации товарного ассортимента.

4.2.4 Типовые тестовые задания²

1. Выберите несколько правильных ответов

Наука об управлении начала интенсивно развиваться:

в середине XIX века

* в конце XIX века

в начале XX века

с середины XX века

в конце XX века

2. Выберите один правильный ответ

Мысль «Человек, пораженный несчастьем, хочет излить свою душу даже больше, чем добиться благоприятного решения своего вопроса» впервые была сформулирована в произведении:

М. В. Ломоносова

Ф. Тейлора

* «Поучение Птаххотепа» (древний Египет)

Б. Гейтса

3. Выберите один правильный ответ

Необходимость специализации производственных процессов впервые была показана в произведениях:

Древнегреческого ученого Платона

* Ученого эпохи Возрождения Макиавелли

Российского ученого эпохи Просвещения М. В. Ломоносова

В результате Хоторнских экономических экспериментов

4. Выберите один правильный ответ

Автором слов «Об уме правителя судят по тому, каких людей он к себе приближает; если это люди преданные и способные, то можно всегда быть уверенным в его мудрости, ибо он сумел познать их способности и удержать их преданность» является:

М. В. Ломоносов

Сократ

Платон

* Н. Макиавелли

5. Выберите один правильный ответ

Последовали ли бизнесмены начала XIX века примеру реформ Р. Оуэна?

Многие бизнесмены последовали его примеру

Несколько бизнесменов последовали его примеру

* Ни один из бизнесменов не последовал примеру Р. Оуэна

² Правильные ответы отмечены «звездочкой» (*)

6. Выберите один правильный ответ

Первых консультантов по управлению называли?

Специалист по консалтингу

Эксперт по эффективности

Специалист по развитию

* Эксперт по методам управления

7. Выберите один правильный ответ

Началом становления науки об управлении обычно считают?

Появление книги «Поучение Птаххотепа» (древний Египет)

* Выход книги Ф. У. Тэйлора «Принципы научного управления»

Основание первых консалтинговых компаний

8. Выберите один правильный ответ

Ф.У. Тэйлор впервые обратил внимание научного сообщества на слабое место бизнеса?

* Высокие непроизводительные расходы

Низкая заработная плата рабочих

Плохие условия труда на предприятиях

Слабая профессиональная подготовка работников

9. Выберите один правильный ответ

Ф. Тэйлор установил, что количество времени для выполнения работ:

Нужно выделять больше, чтобы работы была выполнена спокойно, в умеренном темпе

* Выделять меньше, чтобы работник трудился как можно более напряженно

Реалистичное для выполнения работы

10. Выберите один правильный ответ

Идеи повышения эффективности производства не были представлены в трудах Ф. Тэйлора?

Использование стимулирования труда

* Необходимость нормирования труда

Важность отбора людей

Значение взаимоотношений, которые возникают в группе

Значение обучения

4.2.5 Типовые темы контрольной работы

1. Сравнительный анализ зарубежного и российского рынка консалтинговых услуг (опыт России и США).

2. Сравнительный анализ зарубежного и российского рынка консалтинговых услуг (опыт России и Великобритании).

3. Сравнительный анализ зарубежного и российского рынка консалтинговых услуг (опыт России и Германии).

4. Сравнительный анализ зарубежного и российского рынка консалтинговых услуг (опыт России и Японии).

5. Анализ региональных особенностей рынка консалтинговых услуг (Сибирский федеральный округ).

6. Анализ региональных особенностей рынка консалтинговых услуг (Дальневосточный федеральный округ).

7. Анализ региональных особенностей рынка консалтинговых услуг (Северо-западный федеральный округ).

8. Анализ региональных особенностей рынка консалтинговых услуг (Уральский федеральный округ).

9. Сравнительный анализ 3-х консалтинговых организаций г. Новосибирска

10. Сравнительный анализ услуг консалтинговых организаций (на примере одной услуги в не менее 5 консалтинговых организациях)

4.3. Оценочные средства 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
ОПК ОС–11	Способность предоставлять консультационные услуги в области управления персоналом внешним и внутренним заказчикам	ОПК ОС–11.3 (очная и заочная формы обучения)	Способность организовать процесс внешнего или внутреннего управленческого консультирования, осуществить контроль за деятельностью консультанта, а также оценить эффективность управленческого консалтинга
		ОПК ОС–11.2 (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	Способность понять и выделить цели и задачи управленческого консультирования через технологии управления персоналом, определить оптимальные технологии и схему управленческого консультирования. Способность организовать процесс внешнего или внутреннего управленческого консультирования, осуществить контроль за деятельностью консультанта, а также оценить эффективность управленческого консалтинга
ПК–19	Владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и	ПК–19.2 (очная и заочная формы обучения)	Способность применять методики сбора информации для выявления потребности, формирования заказа организации и оценки

	развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	ПК–19.2 (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	эффективности в обучении и развитии персонала Способность применять методики сбора информации для выявления потребности в обучении и развитии персонала, информировать и консультировать руководителей подразделений и организации по вопросам результатов обучения
ПК–25	Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	ПК–25.2 (очная и заочная формы обучения (в т.ч. с применением ЭО и ДОТ))	Способность проводить анализ кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, осуществлять консультирование в области предотвращения кадровых рисков

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ОПК ОС–11.3 (очная и заочная формы обучения)	Демонстрирует умение сбора, обработки и передачи информации по вопросам организации процесса внешнего или внутреннего управленческого консультирования, осуществления контроля за деятельностью консультанта, а также оценки эффективности управленческого консалтинга	Разработана модель процесса контроля управленческого консалтинга. Определены основные направления контроля и параметры оценки выгод, полученных клиентом, а также прямые и косвенные результаты консалтинга. Предложена система объективных измерителей и оценок для клиентской организации
ОПК ОС–11.2 (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	Демонстрирует умение формулировать основные принципы организации консультант-клиентских отношений. Формулирует возможные цель и задачи в консультант-клиентских отношениях. Определяют ключевые сильные и слабые стороны, которые могут возникнуть в процессе консультант-клиентских отношений.	Разработана схема консультант-клиентских отношений в организации. Сформулированы возможные цели и задачи консультант-клиентских отношений. Определены ключевые сильные и слабые стороны, которые могут возникнуть в процессе управленческого консультирования.

	Называет основные положения договора о сотрудничестве клиента и консультанта. Демонстрирует умение сбора, обработки и передачи информации по вопросам организации процесса внешнего или внутреннего управленческого консультирования, осуществления контроля за деятельностью консультанта, а также оценки эффективности управленческого консалтинга	Разработана модель процесса контроля управленческого консалтинга. Определены основные направления контроля и параметры оценки выгод, полученных клиентом, а также прямые и косвенные результаты консалтинга. Предложена система объективных измерителей и оценок для клиентской организации
ПК–19.2 (очная и заочная формы обучения)	Демонстрирует способность анализа рынка образовательных услуг Демонстрирует способность анализа рынка консалтинговых услуг	Продемонстрирована способность анализа рынка образовательных услуг Продемонстрирована способность анализа рынка консалтинговых услуг
ПК–19.2 (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	Демонстрирует знания в области определения потребности в обучении и развития персонала Демонстрирует способность анализа рынка образовательных услуг Демонстрирует способность оценки эффективности в обучении и развитии персонала Демонстрирует способность анализа рынка консалтинговых услуг Демонстрирует способность осуществлять обратную связь и обработку результатов обучения	Продемонстрирована знания в области определения потребности в обучении и развития персонала Продемонстрирована способность анализа рынка образовательных услуг Продемонстрирована способность оценки эффективности в обучении и развитии персонала Продемонстрирована способность анализа рынка консалтинговых услуг Продемонстрирована способность осуществлять консалтинг в области оценки потребности
ПК–25.2 (очная и заочная формы обучения (в т.ч. с применением ЭО и ДОТ))	Способен осуществить консультирование в области предотвращения кадровых рисков	Подготовлена схема консультирования в области предотвращения кадровых рисков

4.3.1 Типовые вопросы к зачету

1. Какова основная сущность консультационной деятельности?
2. В чем состоит сущность основных видов консультационных услуг?
3. В чем состоят особенности консалтинга как профессиональной деятельности, его отличия от аутсорсинга, аудита и др. услуг.
4. Каково содержание модели компетенций и критерии профессионализма консультанта?

5. В чем состоят особенности личностных качеств профессионального консультанта?
6. Каковы этические основы деятельности консультанта?
7. В чем сущность кадрового консалтинга как отдельного вида управленческого консультирования?
8. В чем состоит основное содержание деятельности кадровой службы при организации управленческого консультирования?
9. Какова роль, цели и задачи деятельности менеджера по персоналу как внутреннего консультанта?
10. В чем состоит специфика и основное содержание деятельности независимого кадрового консалтинга?
11. Каковы основные формы соглашений между клиентом и консультантом?
12. Какова структура и содержание консалтингового контракта?
13. Каковы основные модели консультирования?
14. Какова сущность консультирования по проекту и по процессу?
15. Каковы основные этапы и стадии процесса консультирования?
16. Какова структура и основное содержание технического задания консалтинговой организации?
17. Каковы факторы принятия решения о приглашении консультантов (технология оценки консультационных предложений, технические и финансовые критерии выбора, цена консультационной услуги и др.)?
18. Каковы источники информации о консалтинговых услугах?
19. Каковы основные виды консультационных организаций?
20. Каково значение и процедура организация конкурса на оказание консультационных услуг?
21. Какова основная форма, структура и содержание договора на оказание консультационных услуг?
22. Каковы основные сроки выполнения консультационного проекта, его регламентация и ответственность консультантов в процессе консультирования?
23. Какова система измерителей и оценок в консалтинге?
24. Каковы основные методы контроля консультационных проектов?
25. Каковы основные прямые и косвенные результаты консалтинга?

4.3.2 Типовые практические задания к зачету

Задание 1. Изучите текст. Опишите Вашу последовательность действий как консультанта.

По инициативе руководства крупной торговой сети, торгующей, например, сотовыми телефонами или обувью, Вам поручено создать однодневные тренинги:

– Как продавцу-консультанту отдыхать/релаксировать в выходные, по окончании рабочей недели?

– Как продавцу-консультанту отдыхать/релаксировать ежедневно после тяжелого дня общения с посетителями магазинов?

Важно учесть: нужно побудить участников тренинга следовать «правильным советам» в домашних условиях.

Задание 2. Составьте матрицу компетенций консультанта для каждого вида консалтинга.

Матрица компетенций консультанта

Уровень компетенций	Знания (знаниевый блок компетенций)	Умения, практические навыки (практический блок компетенций)	Личные качества (личностный блок компетенций)

		блок компетенций)	компетенций)
Вид консалтинга			
Экспертный			
Процессный			
Обучающий			

Задание 3. Дайте комментарий к рисунку на основе специфики отношений в консалтинге.

Специфика консультант-клиентских отношений



4.3.3 Типовые тестовые задания для зачета

1. Выберите один правильный ответ

Автором следующего высказывания: «Наука вместо традиционных навыков; гармония вместо противоречий, сотрудничество вместо индивидуальной работы; максимальная производительность вместо ограничения производительности; развитие каждого отдельного рабочего до максимально доступной ему производительности и максимального благосостояния» является

А. Гастев

* Ф. Тэйлор

Г. Эмерсон

Э. Мэйо

Д. Макгрегор

2. Выберите один правильный ответ

Впервые подверг критике линейную структуру организации, построенную по типу армейской?

А. Файоль

А. Гастев
* Ф. Тэйлор
Г. Эмерсон
Э. Мэйо
Д. Макгрегор

3. Выберите один правильный ответ

Ф. Тэйлор предложил структуру организации взамен линейной?

* Функциональную
Линейно-функциональную
Матричную
Дивизиональную

4. Выберите один правильный ответ

Впервые обратил внимание на роль трудовой культуры человека для повышения эффективности производства?

А. Файоль
А. Гастев
* Ф. Тэйлор
Г. Эмерсон
Э. Мэйо
Д. Макгрегор

5. Выберите один правильный ответ

Впервые доказал, что эффективность труда обеспечивается единством человека и техники?

* А. Файоль
А. Гастев
Ф. Тэйлор
Г. Эмерсон
Э. Мэйо
Д. Макгрегор

6. Выберите несколько правильных ответов

Диаграмма Г. Ганта стала предшественником документов? (2 ответа):

* Норм и расценок труда
Системы стимулирования труда
* Сетевых графиков процесса труда
Разработки структуры управления

7. Выберите один правильный ответ

Особенно успешны первые консультанты были в сфере?

Оптимизации человеческих отношений
* В области организации производства
Сокращения текучести кадров
Оптимизации системы стимулирования труда
Повышения эффективности системы управления

8. Выберите несколько правильных ответов

Главной целью административной школы управления было:

Оптимизация человеческих отношений
* Улучшение организации производства

* Создание универсальных принципов управления
Сокращение текучести кадров
Оптимизация системы стимулирования труда

9. Выберите один правильный ответ

Все большее значение по мере продвижения по служебной лестнице приобретает

* Знание закономерностей поведения людей

Понимание производственных процессов

Административная подготовка

Технические знания

Юридические знания

Педагогические знания

10. Выберите один правильный ответ

По мнению А. Файоля для успеха бизнеса предпочтительнее?

Посредственный руководитель, который держится за свое место

Талантливый менеджер, который не дорожит своим рабочим местом

* Оба плохи

11. Выберите один правильный ответ

Наука об управлении начала интенсивно развиваться:

в середине XIX века

* в конце XIX века

в начале XX века

с середины XX века

в конце XX века

12. Выберите один правильный ответ

Мысль «Человек, пораженный несчастьем, хочет излить свою душу даже больше, чем добиться благоприятного решения своего вопроса» впервые была сформулирована в произведении:

М. В. Ломоносова

Ф. Тейлора

* «Поучение Птаххотепа» (древний Египет)

Б. Гейтса

13. Выберите один правильный ответ

Необходимость специализации производственных процессов впервые была показана в произведениях:

Древнегреческого ученого Платона

* Ученого эпохи Возрождения Макиавелли

Российского ученого эпохи Просвещения М. В. Ломоносова

В результате Хоторнских экономических экспериментов

14. Выберите один правильный ответ

Автором слов «Об уме правителя судят по тому, каких людей он к себе приближает; если это люди преданные и способные, то можно всегда быть уверенным в его мудрости, ибо он сумел познать их способности и удержать их преданность» является:

М. В. Ломоносов

Сократ

Платон

* Н. Макиавелли

15. Выберите один правильный ответ

Последовали ли бизнесмены начала XIX века примеру реформ Р. Оуэна?

Многие бизнесмены последовали его примеру

Несколько бизнесменов последовали его примеру

* Ни один из бизнесменов не последовал примеру Р. Оуэна

4.3.4 Типовые варианты письменных контрольных заданий (для заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ)

Задание 1. Проведите сравнительный анализ трех определений управленческого консультирования. Сделайте вывод.

Автор	Определение

Задание 2. Составьте матрицу компетенций консультанта для каждого вида консалтинга.

Матрица компетенций консультанта

Уровень компетенций	Знания (знаниевый блок компетенций)	Умения, практические навыки (практический блок компетенций)	Личные качества (личностный блок компетенций)
Вид консалтинга			
Экспертный			
Процессный			
Обучающий			

Задание 3. Перечислите 10 основных направлений консультационных услуг, пользующихся повышенным спросом. Свои выводы подтвердите статистическими или иными данными.

Зачет	Критерии оценки
Не зачтено (0-50 баллов)	Этапы компетенций, предусмотренные образовательной программой не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
Зачтено (51-100 баллов)	Этапы компетенций, предусмотренные образовательной программой сформированы. Демонстрирует допустимый уровень усвоения знаний в области организации процесса внешнего или внутреннего управленческого консультирования, осуществления контроля за деятельностью консультанта, а также оценки эффективности управленческого консалтинга. Демонстрирует практические навыки в области применения технологий управленческого консалтинга.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института³

Методические указания по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ размещены на сайте института⁴

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. 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 : 09.08.2016). - Загл. с экрана.

2. Дресвянников, В. А. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебник / В. А. Дресвянников, А. О. Блинов ; под ред. А. Е. Илларионовой. - Электрон. дан. - Москва : Дашков и К, 2014. - 212 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=135375&sr=1, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). - Загл. с экрана

3. Сидорина, Т. В. Основы управленческого консультирования [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов всех форм обучения по направлению подготовки 080400.62 – Управление персоналом / Т. В. Сидорина ; Сиб. акад. гос. службы. — Электрон. дан. - Новосибирск, 2014. - 194 с. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). - Загл. с экрана

4. Черных, А. В. Основы управленческого консультирования [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. В. Черных, О. А. Прудникова, М. В. Короткова. - Электрон. дан. –

³ Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

⁴ <http://siu.ranepa.ru/sveden./education/>

Ульяновск : ФГБОУ ВПО «УлГПУ им. И. Н. Ульянова», 2013. - 372 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278056>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). - Загл. с экрана

5. Шапиро, С. А. Основы управленческого консультирования [Электронный ресурс] : учеб. пособие / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, А. Б. Вешкурова. - Электрон. дан. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 377 с.- Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=436114&sr=1, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). - Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература.

1. Войтик, И. М. Управленческое консультирование : учеб. пособие для студентов всех форм обучения / И. М. Войтик, Т. В. Черняк ; Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2009. - 260 с

2. Консультирование и коучинг персонала в организации : учеб. и практикум для бакалавриата и магистратуры и для студентов вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под ред. Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой ; Нац. исслед. ун-т "Высш. шк. экономики". - Москва : Юрайт, 2015. - 370 с. – То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС издательства «Юрайт». — Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/book/502708DC-EF85-4939-91A3-F9C1625D9598>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). - Загл. с экрана.

3. Красовский, Ю. Д. Консалт-диагностика управленческих отношений фирмы : учеб.-практ. пособие для студентов вузов / Ю. Д. Красовский. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 232 с. – То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/20960>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). - Загл. с экрана.

4. Лабутин, К. М. Управленческое консультирование: менеджмент-консалтинг [Электронный ресурс] / К. М. Лабутин. - Электрон. дан. – Москва : Лаборатория книги, 2010. - 96 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88750>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). - Загл. с экрана.

5. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Ульяновский государственный технический университет" ; сост. Т. Е. Минякова. - Электрон. дан. – Ульяновск : УлГТУ, 2014. - 94 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363086>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). - Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Токмакова, Н. О. Основы управленческого консультирования [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / Н. О. Токмакова. - Электрон. дан. – Москва : Евразийский открытый институт, 2006. - 240 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90959>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). - 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.

2. Официальный сайт Национального союза кадровиков [Электронный ресурс] / Нац. союз кадровиков. - [М?], 2002 - 2012. - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/>, свободный.
3. 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.
4. 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.
5. Управление персоналом [Электронный ресурс]: сайт журн. «Упр. персоналом» / Издат. дом «Упр. персоналом». – М., 2001 – 2012. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>, свободный.
6. 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.
7. Экономика труда [Электронный ресурс] / Федеральный образовательный портал по социологии, экономике и менеджменту. - [М], 2012. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/net/16000159>, свободный.

6.6. Иные источники

Не используются

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

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

Лаборатория личностного и профессионального развития: Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, музыкальных центра, видеокамера, видеомagneфона, 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

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: Столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная, компьютер с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы. Библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет: компьютеров 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.

Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья): Экран, компьютеров с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла

Видеостудия для вебинаров: Компьютеры с выходом в Интернет, оснащенные веб-камерами и гарнитурами (наушники + микрофон), столы, стулья.

Кафедры: Компьютеры с выходом в Интернет, в т.ч. оснащенные веб-камерой, гарнитурой (наушники + микрофон), столы, стулья, кресла офисные, принтер, шкафы.

Компьютерный класс для преподавателей: Компьютеры с выходом в Интернет и в локальную сеть, лазерный принтер, сканеры, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная

Программное обеспечение: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.

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

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления персоналом
Протокол от «25» августа 2016 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТИПОЛОГИИ ПЕРСОНАЛА

(Б1.В.ДВ.8.1)

не устанавливается

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»
квалификация выпускника: Бакалавр
формы обучения: очная, заочная

Год набора – 2016

Новосибирск, 2016 г.

Автор – составитель:

Заведующий кафедрой управления персоналом, доцент, к.психол..н., доцент Инга Викторовна Доронина

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	7
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	20
6.1. Основная литература.....	20
6.2. Дополнительная литература	20
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	22

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

1.1. Дисциплина «Типологии персонала» (Б1.В.ДВ.8.1) обеспечивает овладение следующими компетенциями в учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-7	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	ПК-7.2 (очная и заочная формы обучения)	Способность применять технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций, оценки личностных качеств и характеристик различных категорий персонала
			Способность определять цели, задачи и виды оценки в соответствии со стратегическими планами организации (в том числе для различных категорий), организовывать разработку и применение различных технологий оценки персонала с учетом конкретных организационных условий.
		ПК-7.1 (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	Способность применять методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций, оценки личностных качеств и характеристик различных категорий персонала
ПК-31	Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	ПК-31.4 (очная форма обучения)	Способность комплексно реализовывать полученные профессиональные знания и умения в области консультирования по формированию коллектива
		ПК-31.3 (заочная форма обучения)	

		ПК-31.3 (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	Способность оказывать консультации по формированию взаимоотношений и морально-психологического климата в коллективе; умение применять методы прикладной социологии (анкетирование, беседу, интервью) для диагностики уровня удовлетворенности коллектива различными аспектами деятельности и взаимоотношений с целью формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива. способность находить подход к различным типам личности, учитывая их психологические, ценностные и мотивационные особенности.

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по обеспечению персоналом (В)/ В/02.6. Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала. Деятельность по оценке и аттестации персонала (С)/С/01.6. Организация и проведение оценки персонала	ПК- 7.1, 7.2	<u>На уровне знаний:</u> многоаспектность форм проведения оценки в решении таких разноплановых задач в области управления персоналом, как оценка при найме на работу, планировании карьеры, формировании кадрового резерва, разработке программ стимулирования персонала и т.д
		<u>На уровне умений:</u> разрабатывать программы деловой оценки персонала
		<u>На уровне навыков:</u> владения навыками проведения других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
Деятельность по обеспечению персоналом (В)/ В/02.6. Поиск,	ПК-31.3, 31.4	<u>На уровне знаний:</u> типологии личности, учитывая их психологические, ценностные и мотивационные особенности

привлечение, подбор и отбор персонала. Деятельность по оценке и аттестации персонала (С)/С/01.6. Организация и проведение оценки персонала		<u>На уровне умений:</u> использование методов и инструментов прикладной социологии для диагностики особенностей членов коллектива

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 З.Е.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 20 часа (из них лекции – 10 ч., занятия семинарского типа – 10 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 88ч. (очная форма обучения).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 12 часов (из них лекции – 4 ч., занятия семинарского типа – 8 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 92 ч. (заочная форма обучения).

Место дисциплины

Дисциплина «Типологии персонала» (Б1.В.ДВ.8.1) изучается:

- студентами очной формы обучения на четвертом курсе (7 семестр);
- студентами заочной формы обучения на восьмом и девятом семестре;
- студентами заочной формы обучения (ЭО ДОТ) на четвертом курсе (7 семестр).

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин:

Б1.В.ОД.4	Теория управления
Б1.В.ОД.7	Оценка в управлении персоналом
Б1.В.ОД.11	Организационная культура
Б1.В.ДВ.4.1	Организационное поведение

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1

№ п/п	Наименование тем (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		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Социально-психологические различия как основа типологизаций персонала	62	8		8		48	
Тема 1.1	Индивидуально-типологические свойства личности	22	3		3		16	О, ПЗ
Тема 1.2	Социально-культурные различия	22	3		3		16	Э, О, ПЗ
Тема 1.3	Гендерные и возрастные различия	20	2		2		16	Э, О, ПЗ
Раздел 2	Виды типологий персонала	44	6		6		32	
Тема 2.1.	Рольевые типологии	22	3		3		16	О, ПЗ
Тема 2.2.	Мотивационные типологии	22	3		3		16	О, ПЗ
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		108	14		14		80	ак.ч.
		3	0,28		0,28		2,4	з.е.
		81	7,5		7,5		66,6	ас.ч.
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Социально-психологические различия как основа типологизаций персонала	56	4		4		48	КР 1 О 1 Т1
Тема 1.1	Индивидуально-типологические свойства личности		4		4			
Тема 1.2	Социально-культурные различия							

² Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), доклады (Д), выполнение контрольного задания (ПКЗ), электронный семинар (ЭС) и др.

Тема 1.3	Гендерные и возрастные различия							
Раздел 2	Виды типологий персонала	58	2		2		44	КР 2 О 2 Т2
Тема 2.1.	Ролевые типологии		2		2			
Тема 2.2.	Мотивационные типологии							
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	6		6	4	92	ак.ч.
		3	0,2		0,2	0,1	2,6	з.е.
		81	4,5		4,5	3	69,2	ас.ч.
№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ³ , промежуточно й аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л/ДОТ	лр	пз/ДОТ	К СР		
Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ								
Раздел 1	Социально-психологические различия как основа типологизаций персонала	56	4		4		48	ЭС 1
Тема 1.1	Индивидуально-типологические свойства личности		4		4			
Тема 1.2	Социально-культурные различия							
Тема 1.3	Гендерные и возрастные различия							
Раздел 2	Виды типологий персонала	58	2		2		44	ЭС 2
Тема 2.1.	Ролевые типологии		2		2			
Тема 2.2.	Мотивационные типологии							

³ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), лабораторная работа (ЛР), доклад (Д), практические задания (ПЗ), электронный семинар (ЭС), письменное контрольное задание (ПКЗ) и др.

Промежуточная аттестация	4				4		зачет
Всего:	108	6		6	4	92	ак.ч.
	3	0,2		0,2	0,1	2,6	з.е.
	81	4,5		4,5	3	69,2	ас.ч.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Социально-психологические различия как основа типологизаций персонала

Тема 1.1. Индивидуально-типологические свойства личности

Понятие о темпераменте. Типы и свойства темперамента. Достоинства и недостатки каждого типа темперамента. Темперамент и способности. Темперамент и характер. Индивидуальный стиль деятельности. Методы определения темперамента. Понятие о характере. Характер и темперамент. Формирование характера. Типологии характера в связи со строением тела человека. Акцентуированные личности. Экстраверсия и интроверсия как черты характера. Типология социальных характеров. Определение способностей. Виды способностей. Взаимодействие и взаимокompенсация способностей. Задатки и их роль в развитии способностей. Условия и предпосылки формирования способностей. Факторы ускоренного развития способностей. Природа интеллекта. Интеллект и поведение. Понятие о творческих способностях.

Тема 1.2. Социально-культурные различия

Роль культурно-исторического наследия личности. Этнические стереотипы: истоки и проявление. Социальная роль как культурное наследие личности. Социальная роль и индивидуальность человека. Виды социальных ролей. Ограничения и возможности развития личности в процессе социализации. Индивидуальные различия в общении. Манипуляторы в общении. Социальная роль и индивидуальные различия. Индивидуальные различия в общении

Тема 1.3. Гендерные и возрастные различия

Детерминанты половой принадлежности. Женские и мужские черты характера. Полоролевые стереотипы. Полоролевые ограничения в поведении. Женские и мужские черты характера и поведение. Возрастные различия персонала

Раздел 2. Виды типологий персонала

Тема 2.1. Ролевые типологии

Роли в команде. Типология ролей М. Белбина: «лидер или координатор», «реализатор или исполнитель», «генератор идей», «объективный критик или аналитик», «организатор или начальник штаба», «поставщик», «душа коллектива», «доводчик или контролер». Социально-психологические типологии. Особенности лидерства как роли в группе. Типологии лидерства. Стили лидерства: попустительский, демократический, авторитарный.

Тема 2.2. Мотивационные типологии

Типологии на основании теорий мотивации трудовой деятельности. Типологии А. Макса. Современные мотивационные типологии. Типология М. Л. Кубышкиной, С.А. Наумовой, Балашова-Коваля. Соотношение мотивационного типа и форм стимулирования.

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 «Типологии персонала» (Б1.В.ДВ.8.1) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Для проведения занятий по очной форме обучения

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Социально-психологические различия как основа типологизаций

	персонала	
Тема 1.1	Индивидуально-типологические свойства личности	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 1.2	Социально-культурные различия	Предоставление эссе в устном виде Устные ответы на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 1.3	Гендерные и возрастные различия	Предоставление эссе в устном виде Устные ответы на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Раздел 2	Виды типологий персонала	
Тема 2.1.	Рольевые типологии	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 2.2.	Мотивационные типологии	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий

Для проведения занятий по заочной форме обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Социально-психологические различия как основа типологизаций персонала	
Тема 1.1	Индивидуально-типологические свойства личности	Письменная контрольная работа Устный ответ на вопросы Тестирование
Тема 1.2	Социально-культурные различия	
Тема 1.3	Гендерные и возрастные различия	
Раздел 2	Виды типологий персонала	
Тема 2.1.	Рольевые типологии	Письменная контрольная работа Устный ответ на вопросы Тестирование
Тема 2.2.	Рольевые типологии	

Для проведения занятий по заочной форме обучения с применением ЭО и ДОТ

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Социально-психологические различия как основа типологизаций персонала	
Тема 1.1	Индивидуально-типологические свойства личности	Письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара Письменный ответ на вопросы и задания электронного семинара
Тема 1.2	Социально-культурные различия	
Тема 1.3	Гендерные и возрастные различия	

	различия	
Раздел 2	Виды типологий персонала	
Тема 2.1.	Ролевые типологии	Письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара Письменный ответ на вопросы и задания электронного семинара

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов оценки (средств):

Устное собеседование по вопросам билета (очная и заочная формы обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ).

4.2 Материалы текущего контроля успеваемости⁴

4.2.1. Типовые вопросы для опроса

Для проведения занятий по очной форме обучения

Тема 1.1	Индивидуально-типологические свойства личности	Что предопределяет характер человек? Какие индивидуально-типологические черты формируются в раннем детстве?
Тема 1.2	Социально-культурные различия	Какой онтогенез профессиональных ролей? На каком этапе карьеры наиболее важны социально-культурные проявления человека?
Тема 1.3	Гендерные и возрастные различия	Какое значение в характеристике кадрового состава имеет гендер? Насколько предопределены женские и мужские роли в трудовом коллективе?
Тема 2.1.	Ролевые типологии	Все ли роли по М. Белбину представлены в любом коллективе? Какие качества сотрудников формируют роли?
Тема 2.2.	Мотивационные типологии	Какие качества сотрудников формируют мотивационные роли? Как взаимосвязаны социальные и мотивационные роли?

Для проведения занятий по заочной форме обучения и для электронного семинара по заочной форме обучения с применением ЭО и ДОТ

Раздел 1	Социально-психологические различия как основа типологизаций персонала	Как связан тип темперамента с профессиональной деятельностью человека? Как характер связан с компетенциями работника? Что включают в себя социально-культурные различия?
Раздел 2	Виды типологий персонала	Какие типологии сотрудников можно выделить на примере определенной организации? К какому мотивационному типу вы могли бы себя отнести?

⁴ Полный перечень вопросов и заданий находится на кафедре управления персоналом в УМКД по дисциплине

4.2.2. Типовые темы для эссе

Тема 1.2	Социально-культурные различия	Влияние возраста на поведение сотрудника О толерантности к культурным и социальным различиям Личность и социум: законы приспособления Детство – основа социально-культурного развития
Тема 1.3	Гендерные и возрастные различия	Рольевые стереотипы нашего времени Гендерная и социальная роль Мужчина и стресс Женщина и стресс

4.2.2. Типовые практические задания

Тема 1.1	Индивидуально-типологические свойства личности	Проведите диагностику типа темперамента, характера и составьте сводный психологический портрет испытуемого Определите выраженность свойств, которые образуют тип личности Составьте программу исследования индивидуально-типологических свойств личности
Тема 1.2	Социально-культурные различия	Определите уровень развития социальных свойств личности Составьте компетентностную модель на основе социальных свойств личности Определите типы сотрудников в общении
Тема 1.3	Гендерные и возрастные различия	Проведите диагностику выраженности мужских и женских свойств личности испытуемого Составьте психологический портрет современного мужчины Составьте психологический портрет современной женщины
Тема 2.1.	Рольевые типологии	Проведите диагностику ролевых проявлений испытуемого и составьте его тип Составьте сценарий ролевой игры – диагностики ролевых типов
Тема 2.2.	Мотивационные типологии	Проведите диагностику мотивационных проявлений испытуемого и составьте его тип Составьте модель «мотивационный тип-стимул» на основании диагностики

4.2.3. Типовые тестовые задания

Раздел 1	Социально-психологические различия как основа типологизаций персонала

Раздел 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Выберите один вариант ответов:

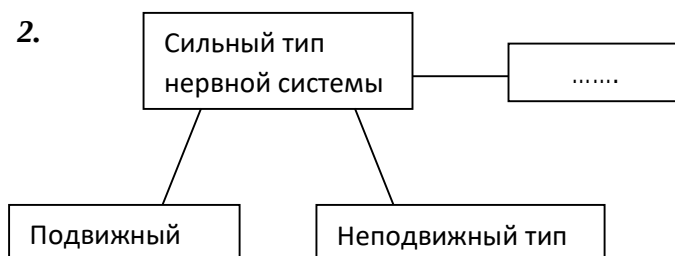
1. Автор книги «Строение тела и характер»

У. Шелдон

* Э. Кречмер

О. Вейнинггер

2.



- * слабый тип нервной системы
- средний тип нервной системы
- тип нервной системы

Определите соответствие:

3. Функциональное преобладание функционирования органов по типологии темпераментов У. Шелдона

Висцеротония	функциональное преобладание органов пищеварения
Церебротония	преобладание деятельности высших нервных центров
Соматотония	функциональное преобладание двигательного аппарата

Раздел 2	Виды типологий персонала

Выберите один вариант ответов:

1. Явление лидерства отличается от руководства признаками:

- *менее стабильно
- более стабильное
- *выдвижение лидера в большой степени зависит от настроения группы
- обладает гораздо более определенной системой различных санкций
- более стихийно
- менее стихийно

2. Натуральное стимулирование для инструментального мотивационного типа:

- базовое
- *применимо
- нейтрально
- запрещено

Вставьте пропущенное слово:

3.«X» и «Y» и «Z» — это мотивации, учитывающие разный уровень потребностей и соответственно ориентированные на различные стимулы к труду. Это также модели, которые предопределяют типы руководителей и типы подчиненных.
модели

4.3. Оценочные средства промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-7	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	ПК-7.2 (очная и заочная формы обучения)	Способность применять технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций, оценки личностных качеств и характеристик различных категорий персонала

	оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала		Способность определять цели, задачи и виды оценки в соответствии со стратегическими планами организации (в том числе для различных категорий), организовывать разработку и применение различных технологий оценки персонала с учетом конкретных организационных условий.
		ПК-7.1 (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	Способность применять методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций, оценки личностных качеств и характеристик различных категорий персонала
ПК-31	Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	ПК-31.4 (очная форма обучения)	Способность комплексно реализовывать полученные профессиональные знания и умения в области консультирования по формированию коллектива
		ПК-31.3 (заочная форма обучения)	
		ПК-31.3 (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	Способность оказывать консультации по формированию взаимоотношений и морально-психологического климата в коллективе; умение применять методы прикладной социологии (анкетирование, беседу, интервью) для диагностики уровня удовлетворенности коллектива различными аспектами деятельности и взаимоотношений с целью формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива. способность находить подход к различным типам личности, учитывая их психологические,

			ценностные мотивационные особенности.	и

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-7.1., 7.2.	Применяет методы 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 методы проведения оценки персонала. Разрабатывает программу исследования.
ПК- 31.3, 31.4	Способен находить подход к различным типам личности, учитывая их психологические, ценностные и мотивационные особенности; использовать в этих целях диагностический инструментарий. Способен демонстрировать данные способности в процессе имитационных игр. Способен комплексно реализовывать полученные профессиональные знания и умения в области консультирования по формированию коллектива	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. Демонстрирует способность комплексно реализовывать полученные профессиональные знания и умения в области консультирования по формированию коллектива

4.3.1 Тематика вопросов к зачету

1. Место и роль типологии в управлении персоналом
2. Типы и свойства темперамента
3. Типологии характера в связи со строением тела человека
4. Типология социальных характеров
5. Социальная роль и индивидуальность человека
6. Индивидуальные различие в общении в общении
7. Виды социальных ролей
8. Индивидуальные различие в общении
9. Женские и мужские черты характера и поведение
10. Детерминанты половой принадлежности.
11. Роли в команде. Типология ролей М. Белбина
12. Социально-психологические типологии
13. Типологии на основании теорий мотивации трудовой деятельности

14. Современные мотивационные типологии.

4.3.2 Типовые практические задания к зачету

Проведите диагностику типа темперамента, характера и составьте сводный психологический портрет испытуемого
Составьте программу исследования индивидуально-типологических свойств личности
Составьте компетентностную модель на основе социальных свойств личности
Определите типы сотрудников в общении
Составьте психологический портрет современного мужчины
Составьте психологический портрет современной женщины
Проведите диагностику ролевых проявлений испытуемого и составьте его тип
Составьте сценарий ролевой игры – диагностики ролевых типов
Проведите диагностику мотивационных проявлений испытуемого и составьте его тип
Составьте модель «мотивационный тип-стимул» на основании диагностики

4.3.3 Типовые тестовые задания к зачету

Выберите один вариант ответов:

1. Зависит от особенностей высшей нервной деятельности.

опыт;

способность

*темперамент

2. Сильный, неподвижный тип нервной деятельности:

меланхолик

сангвиник

*флегматик

холерик

3. Эти люди исполнительны, совершают необдуманные поступки, участвуют в распространении слухов, любят развлечения

экстраверты

*интроверты

амбиверты

4. Мужскому типу характера более свойственно такое качество как:

социоцентризм

*эгоцентризм

конформизм

5. Влияние половой дифференциации на психику изучал

У. Шелдон

Э. Кречмер

*О. Вейнингер

6. Автор девиза: "Я занимаюсь своим делом, а вы занимайтесь своим. Я в этом мире вовсе не для того, чтобы удовлетворять ваши ожидания ...»:

*Ф. Перлз

З. Фрейд

К. Юнг

Выберите несколько вариантов ответов:

7. Крайние типы личностей в общении по Э. Шострому:

- *актуализаторы
- альтруисты
- *манипуляторы

8. Принятые в обществе базовые правила взаимоотношений отражены в концепциях:

- эгоизм
- альтруизм
- *коллективизм
- *индивидуализм

Вставьте пропущенное слово

9. М. Люшером предложена система определения особенностей личности человека по, которые он предпочитает

цветам

Определите соответствие

10. Типы характера по К. Юнгу

Мазохист-садист	склонен видеть причины своих успехов и неудач в людях. Стремясь устранить эти причины он направляет свою агрессию на человека, который представляется ему причиной неудач
Разрушитель	Характеризуется выраженной агрессивностью и активным стремлением к устранению объекта, вызвавшего фрустрацию, крушение надежд у данного человека
Конформист-автомат	готов подчиниться любой новой власти, быстро и без проблем меняет свои убеждения, не особенно задумываясь над моральной стороной подобного поведения

11. фазы жизненного цикла по Ш.Бюллер:

Фаза I - до 15-летнего возраста	происходит развитие физических и умственных способностей
Фаза II - с 15 до 20 лет	период первых дерзаний позволяет ему оценить, в какой степени он способен овладеть определенными навыками и быстро достичь поставленных целей
Фаза III - с 25 до 45 лет	постановка четких и точных целей, позволяющая добиться стабильности на профессиональном поприще и в личной жизни
Фаза IV - с 45 до 65 лет	, заглядывая в будущее, человек вынужден пересматривать свои цели с учетом своего профессионального статуса, физического состояния и положением дел в семье

12. Три подхода в истории понимания и изучения лидерства

Теория X	по причине нежелания работать большинство людей только путем принуждения могут осуществлять необходимые действия и затрачивать усилия
Теория Y	ответственность и обязательства по отношению к целям организации зависят от вознаграждения, получаемого за результаты труда
Теория Z	мотивация работников должна исходить из ценностей «производственного клана», т. е. предприятия как одной большой семьи, одного рода

13. Мотивационные типы и их характеристики

Люмпенизированный	согласен на низкую оплату, при условии, чтобы другие не получали больше; низкая квалификация
Инструментальный	интересует цена труда, а не его содержание, важна способность обеспечить свою жизнь самостоятельно
Профессиональный	интересует содержание работы; не согласен на неинтересные для него работы сколько бы за них не платили
Патриотический	необходима идея, которая будет им двигать; важно общественное признание участия в успехе
Хозяйский	добровольно принимает на себя ответственность;

	характеризуется обостренным требованием свободы действий; не терпит контроля

Определите правильную последовательность

14. Ш.Бюллер рассматривает следующие главные фазы жизненного цикла:

отсутствие у человека каких-либо точных целей

осознает свои потребности, способности и интересы

постановка четких и точных целей

подводит итоги своей деятельности

**4.3.4. Типовые варианты письменных контрольных заданий
(для заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ)**

Раздел 1	Социально-психологические различия как основа типологизаций персонала

1. Проведите диагностику темперамента с использованием методики из приложения 1. Проанализируйте профиль и дайте заключение по типу темперамента.
2. Какими типологиями характера вы пользуетесь при описании людей из своего окружения? На какого рода различия вы обращаете внимание?
3. Проведите диагностику характера с использованием методик из приложений 2, 3, 4. Проанализируйте полученные данные и дайте заключение по типу характера испытуемого.
4. Составьте список своих социальных ролей. Какое своеобразие Вы вносите в реализацию каждого ролевого поведения?
5. Определите свои культурно-исторические истоки:
 - 1) С какими этническими истоками вы себя связываете? Какими словами вы описываете свою принадлежность? (русский, сибиряк, житель Новосибирска и т.д.) Напишите эти слова.
 - 2) Откуда произошли ваши дедушки и бабушки? Можете ли вы проследить историю своей семьи, ее этнические, религиозные корни?
 - 3) Вы монокультурная или бикультурная личность? Составьте список этнических, религиозных и других культурных групп, которые повлияли на ваше развитие.
 - 4) Какие предписания вы получили от вышеперечисленных групп? Культурноносителем каких ценностей вы являетесь?
 - 5) Как эти предписания повлияли на выбор вами профессии? Другие значимые выборы в вашей жизни.
6. Опишите стереотипы, которые свойственны женщинам по отношению к мужчинам и наоборот, мужские стереотипы. Определите причины их существования. Какие из этих стереотипов свойственны Вам?
7. Проведите диагностику по методике из приложения 6. Определите каковы особенности характера испытуемого в связи с выраженностью маскулинности-фемининности.
8. Какая возрастная периодизация является наиболее подходящей для использования в управлении персоналом? Как возрастные различия связаны с методами работы с людьми?

Раздел 2	Виды типологий персонала

1. Проведите диагностику своей роли в команде с использованием методики из приложения 6. Проанализируйте результат.
2. Сформулируйте практические советы руководителю вашего коллектива.
3. Какие роли выполняют сотрудники в той организации, где вы работаете? От чего зависит такое ролевое распределение?
4. Какая типология руководителей-лидеров вам наиболее понятна? Какая типология наиболее практически применима, на ваш взгляд? Подходит для руководителей вашей организации?

Шкала оценивания для зачета

Зачет (2- балльная шкала)	Критерии оценки
Не зачтено (0-50)	Этапы компетенций ПК -7, ПК-31, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата в области предмета и вариативности классификаций. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач по определению параметров и критериев оценки персонала, разработки программ оценки, обозначения подходов к различным типам личности, осуществлять консультирование и проводить диагностические процедуры
зачтено (51-100)	Этапы компетенций, связанных с применением методов деловой оценки для определения типов сотрудника, а также способность находить подход к различным типам личности, учитывая их психологические, ценностные и мотивационные особенности самодиагностики сформированы от минимального до высокого уровня. Наличие допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач по определению параметров и критериев оценки персонала, разработки программ оценки, обозначения подходов к различным типам личности, осуществлять консультирование и проводить диагностические процедуры

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

Зачет включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий. Ответы на теоретические вопросы даются в устной или письменной форме. Выполнение практических заданий проводится в письменной форме.

Для получения положительной оценки на зачете достаточно изучить рекомендуемую основную литературу, а также нормативно-правовые акты в действующей редакции, а также усвоить умения в ходе контактной работы с преподавателем путем опроса, тестирования и выполнения различных практических заданий.

Студент при подготовке к ответу по билету формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание.

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий понятийный аппарат, отвечать с пояснениями, полно и аргументированно. При сравнении явлений необходимо представить аргументы, представляющие их сходства и различия. Давать односложные ответы нежелательно. При ответе студент должен полно и аргументированно ответить на вопрос билета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

По заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ итоговая оценка по дисциплине формируется по результатам выполнения ПКЗ и прохождения электронного тестирования. Выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течении семестра.

Проверка знаний 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.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены

на сайте института⁵

Методические указания по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ размещены на сайте института⁶

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. Гуревич, П. С. Психология личности [Электронный ресурс] : учеб. пособие / П. С. Гуревич. – Электрон. дан. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 559 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118128>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). – Загл. с экрана.

2. Зуб, А. Т. Психология управления : учебник и практикум. – Электрон. дан. – Москва : ЮРАЙТ, 2015. – 372 с. – Доступ из ЭБС издательства «Юрайт». – Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/book/6BF953BF-302A-4F37-B6D6-BF6D63BA40E9>, требуется авторизация (дата обращения : 17.08.2016). – Загл. с экрана.

3. Психодиагностика [Электронный ресурс] : учеб. пособие / М-во образования и науки РФ, Уфим. гос. ун-т экономики и сервиса, Э. Г. Касимова. – Электрон. дан. - Уфа : Уфим. гос. ун-т экономики и сервиса, 2014. - 155 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272482>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). – Загл. с экрана.

4. Райзберг, Б. А. Психологические основы управления [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Б. А. Райзберг, А. К. Тутунджян. – Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 239 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114549>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). – Загл. с экрана.

5. Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум / Е. В. Селезнева ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ. - Москва : Юрайт, 2015. - 429 с. – Доступ из ЭБС издательства «Юрайт». – Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/book/D1080D1B-F7AE-4A52-9A2E-F144720F1E75>, требуется авторизация (дата обращения : 17.08.2016). – Загл. с экрана

6.2. Дополнительная литература

1. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г. Х. Бакирова. — Электрон. дан. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 439 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». – Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/15454>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). – Загл. с экрана.

2. Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / Под ред. В. А. Бодрова. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. — 390 с. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86440>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016).- Загл. с экрана

3. Личность профессионала в современном мире [Электронный ресурс] : / Рос. акад. наук, Ин-т психологии ; отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. – Электрон. дан. – Москва : Ин-т психологии РАН, 2013. – 944 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим

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

⁶ <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/>

доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271614>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). – Загл. с экрана.

4. Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека [Электронный ресурс] / отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев и др. – Электрон. дан. – Москва : Ин-т психологии РАН, 2014. – 352 с. – Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/51929>, , требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). – Загл. с экрана.

5. Русалов, В. М. Темперамент в структуре индивидуальности человека. Дифференциально-психофизиологические и психологические исследования [Электронный ресурс]. - Москва : Институт психологии РАН, 2012. – 136 с. - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/15657>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016).- Загл. с экрана

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Зуб, А. Т. Психология управления : учебник и практикум. – Электрон. дан. – Москва : ЮРАЙТ, 2015. – 372 с. – Доступ из ЭБС издательства «Юрайт». – Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/book/6BF953BF-302A-4F37-B6D6-BF6D63BA40E9>, требуется авторизация (дата обращения : 17.08.2016). – 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. 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. (дата обращения: 19.01.2015).
2. Работа с персоналом [Электронный ресурс]: электрон. журн. - [М.], 2003 - 2012. – Режим доступа: <http://www.HR-Journal.ru>, свободный. (дата обращения: 19.01.2015).
3. 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: 19.01.2015).
4. Официальный сайт Национального союза кадровиков [Электронный ресурс] / Нац. союз кадровиков. - [М?], 2002 - 2012. - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/>, свободный. (дата обращения: 19.01.2015).
5. 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: 19.01.2015).
6. Электронная библиотека [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/library>, свободный (дата обращения: 19.01.2015).
7. Экономика труда [Электронный ресурс] / Федеральный образовательный портал по социологии, экономике и менеджменту. - [М], 2012. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/net/16000159>, свободный (дата обращения: 19.01.2015).

6.6. Иные источники

Иные источники не используются

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

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа): Экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная

Лаборатория личностного и профессионального развития: Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, музыкальные центры, видеокамера, видеомagneфоны, 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

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: Столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная, компьютер с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы. Библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет : 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.

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

Видеостудия для вебинаров: Компьютеры с выходом в Интернет, оснащенные веб-камерами и гарнитурами (наушники + микрофон), столы, стулья.

Кафедры: Компьютеры с выходом в Интернет, в т.ч. оснащенные веб-камерой, гарнитурой (наушники + микрофон), столы, стулья, кресла офисные, принтер, шкафы.

Компьютерный класс для преподавателей: Компьютеры с выходом в Интернет и в локальную сеть, лазерный принтер, сканеры, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная

Программное обеспечение: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.

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

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

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления персоналом
Протокол от «25» августа 2016 г.
№ 1

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ ОТБОРА И АДАПТАЦИИ
(Б1.В.ДВ.8.2)

ПФОиА

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль): «Управление персоналом организации»
квалификация выпускника – Бакалавр
формы обучения – очная, заочная

Год набора – 2016

Новосибирск, 2016 г.

Авторы – составители:

Заведующий кафедрой управления персоналом, кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры управления персоналом

Доронина Инга Викторовна

Старший преподаватель кафедры управления персоналом

Балганова Елена Владимировна

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 указания для обучающихся по освоению дисциплины	23
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	25
6.1. Основная литература.....	25
6.2. Дополнительная литература.....	25
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	25
6.4. Нормативные правовые документы.....	26
6.5. Интернет-ресурсы.....	26
6.6. Иные источники.....	26
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 образовательной программы

1.1. Дисциплина (Б1.В.ДВ.8.2) «Психофизиология отбора и адаптации» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-3	Знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Очная форма обучения: ПК-3.2	Способность осуществлять оценку персонала при найме с учетом психофизиологических основ деятельности персонала.
		Заочная формы обучения: ПК-3.2	Способность внедрять программы и процедуры отбора и подбора в практику специалиста по управлению персоналом
		Заочная форма обучения ЭО и ДОТ: ПК-3.1	Способность определять критерии подбора и расстановки кадров для формирования программ деловой оценки персонала
ПК – 4	Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Очная и заочная формы обучения: ПК-4.3	Способность разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала и отбор на основе приобретённых знаний о социализации, профориентации и профессионализации
		Заочная форма обучения ЭО и ДОТ: ПК-4.2	Способность организовывать и проводить профессиональный отбор персонала на основе приобретённых знаний о социализации, профориентации и профессионализации персонала
ПК-18	Владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умение применять их на практике	Очная и заочная формы обучения ЭО и ДОТ: ПК-18.2	Способность применять на практике знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала, использовать методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний.
		Заочная форма обучения: ПК-18.2	Способность применять на практике знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала, использовать методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний.

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2.

ОТФ/ТФ (при наличии профстан- дарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по обеспечению персоналом Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала (В/01.6) Деятельность по оценке и аттестации персонала Организация и проведение оценки персонала (С/01.6)	ПК-3.1 ПК-3.2 ПК-4.2 ПК-4.3 ПК-18.2	на уровне знаний: – роль функционального состояния в поведении человека; – принципы психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности; – видов, принципов, правил проведения профотбора; – структуры профессиограммы. на уровне умений: – осуществлять профессиональную диагностику; – проектировать профессиограммы; – проводить профотбор; – определять роль функционального состояния в поведении человека. на уровне навыков – применять на практике методы психофизиологического исследования.

Раздел 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для **очной формы обучения**: 28 часов, из них 14 часов лекций, 14 часов семинарских занятий, на самостоятельную работу обучающихся выделено 80 часов.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для **заочной формы обучения**, в том числе с частичным применением ЭО, ДОТ: 12 часов, из них 6 часов лекций, 6 часов семинарских занятий. На самостоятельную работу обучающихся выделено 92 часа.

Место дисциплины

Дисциплина (Б1.В.ДВ.8.2) «Психофизиология отбора и адаптации» изучается студентами очной формы обучения на 4 курсе (7 семестр); студентами заочной формы обучения на 5 курсе (9 и 10 семестр); студентами заочной формы обучения с частичным применением ЭО и ДОТ на 4 курсе (7 семестр).

Дисциплина реализуется после изучения
на очной и заочной формах обучения:

Б1.В.ОД.7	Оценка в управлении персоналом
Б1.В.ОД.2	Психология и педагогика
Б1.В.ОД.12	Развитие персонала
Б1.В.ДВ.2.3	Здоровьесберегающие технологии в образовании

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Основы психофизиологии	42	6		6		30	
Тема 1.1	Основы психофизиологии: строение и функциональное значение различных	14	2		2		10	О ₁ ПЗ ₁
Тема 1.2	Психофизиологические функциональные состояния	14	2		2		10	О ₂ ПЗ ₂
Тема 1.3	Психофизиология адаптации	14	2		2		10	О ₃ ПЗ ₃
Раздел 2	Особенности психофизиологических основ построения профессии	66	8		8		50	
Тема 2.1	Труд и профессия	14	2		2		10	О ₄ ПЗ ₄
Тема 2.2	Основы профессиографии	26	4		2		20	О ₅ ПЗ ₅
Тема 2.3	Психофизиология профессионального отбора и профпригодности	24	2		2		20	О ₆ ПЗ ₆
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		108	14		14		80	ак.ч.
		3						з.е.
		81						ас.ч.

Таблица 4.

№ 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		
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Основы психофизиологии	39	2		2		35	О ₁ , О ₂
Тема 1.1	Основы психофизиологии: строение и функциональное значение различных	10					10	
Тема 1.2	Психофизиологические функциональные состояния	10					10	
Тема 1.3	Психофизиология адаптации	19	2		2		15	
Раздел 2	Особенности психофизиологических основ построения профессии	69	4		4	4	57	ПЗ ₄ , ПЗ ₅ , ПЗ ₆
Тема 2.1	Труд и профессия	10					10	
Тема 2.2	Основы профессиографии	19	2		2		15	
Тема 2.3	Психофизиология профессионального отбора и профпригодности	26	2		2		22	

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), контрольная работа (КР), доклад (Д), практическое задание (ПЗ), электронный семинар (ЭС).

Выполнение контрольной работы по курсу	10					10	КР
Промежуточная аттестация	4				4		Зачет
Всего:	108	6		6	4	92	ак.ч.
	3						з.е.
	81						ас.ч.

Таблица 5.

№ 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		
Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ								
Раздел 1	Основы психофизиологии	39	2		2		35	ЭС
Тема 1.1	Основы психофизиологии: строение и функциональное значение различных	10					10	
Тема 1.2	Психофизиологические функциональные состояния	10					10	
Тема 1.3	Психофизиология адаптации	19	2		2		15	
Раздел 2	Особенности психофизиологических основ	69	4		4	4	57	ЭС
Тема 2.1	Труд и профессия	12					12	
Тема 2.2	Основы профессиографии	24	2		2		20	
Тема 2.3	Психофизиология профессионального отбора и профпригодности	29	2		2		25	
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	6		6	4	92	ак.ч.
		3						з.е.
		81						ас.ч.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы психофизиологии

Тема 1.1 Основы психофизиологии: строение и функциональное значение различных отделов нервной системы

Периферическая нервная система. Симпатическая и парасимпатическая функция периферической нервной системы. Центральная нервная система. Основы строения мозга. Свойства и функции элементов нервной системы. Нервная и эндокринная система, их связь между собой. Нервная система и поведение человека. Психофизиология памяти, внимания и сознания. Психофизиология мышления, речи и научения. Психофизиология эмоциональных состояний. Влияние эмоций на деятельность человека.

Тема 1.2 Психофизиологические функциональные состояния

Виды и характеристики основных психофизиологических функциональных состояний. Основные классификации психофизиологических функциональных состояний. Сон. Бодрствование. Напряженность. Утомление. Активность и поведение. Роль и место функционального состояния в поведении человека. Психофизиологические функциональные состояния в трудовой деятельности. Работоспособность. Психофизиологические компоненты работоспособности. Методы оценки функциональных состояний работников.

Тема 1.3 Психофизиология адаптации

Определение и основные характеристики процесса адаптации. Психологические и физиологические компоненты адаптации. Стресс и общий адаптационный синдром. Современное понимание стресса. А-стресс и Ди-стресс. Основные характеристики, механизм и виды стресса. Психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности. Особенности профессиональной адаптации. Этапы профессиональной адаптации работников.

Раздел 2. Особенности психофизиологических основ построения профессии

Тема 2.1 Труд и профессия

Основные характеристики трудового процесса. Виды труда. Профессия. Основные характеристики профессии. Деятельная природа профессионализации. Теория профессионализации персонала. Этапы профессионализации. Профессиональное развитие и профессиональные деструкции. Психофизиологические детерминанты профессиональной деятельности. Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности. Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок. Методы распределения функций. Распределение функций и рабочая нагрузка.

Тема 2.2 Основы профессиографии

Основные характеристики и особенности профессиографии. Профессиография как технология изучения профессиональной среды. Профессиограмма: определение, цели и задачи разработки профессиограммы. Виды профессиограмм. Структура профессиограммы. Профессиографические методы. Профессиографические схемы. Особенности применения различных профессиографических схем.

Тема 2.3 Психофизиология профессионального отбора и профпригодности

Основные характеристики и особенности психофизиологического профессионального отбора. Методы и методики психофизиологического профессионального отбора. Возможности психофизиологического отбора в общей системе профессионального отбора. Особенности применения различных методов и методик при диагностике психофизиологических особенностей личности. Психофизиологические детерминанты профессиональной пригодности. Психофизиологическое сопровождение профессиональной деятельности.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины (Б1.В.ДВ.8.2) «Психофизиологии отбора и адаптации» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Методы текущего контроля для очной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Основы психофизиологии	
Тема 1.1	Основы психофизиологии: строение и функциональное значение различных отделов нервной системы	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Тема 1.2	Психофизиологические	Устный ответ на вопросы

	функциональные состояния	Письменное выполнение практического задания
Тема 1.3	Психофизиология адаптации	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Раздел 2	Особенности психофизиологических основ построения профессии	
Тема 2.1	Труд и профессия	Устный/письменный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Тема 2.2	Основы профессиографии	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Тема 2.3	Психофизиология профессионального отбора и профпригодности	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания

Методы текущего контроля для заочной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Основы психофизиологии	
Тема 1.1	Основы психофизиологии: строение и функциональное значение различных отделов нервной системы	Устный ответ на вопросы
Тема 1.2	Психофизиологические функциональные состояния	
Тема 1.3	Психофизиология адаптации	
Раздел 2	Особенности психофизиологических основ построения профессии	
Тема 2.1	Труд и профессия	Письменное выполнение практического задания
Тема 2.2	Основы профессиографии	
Тема 2.3	Психофизиология профессионального отбора и профпригодности	
Выполнение контрольной работы по курсу		Письменное выполнение контрольной работы в виде реферата

Методы текущего контроля для заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Основы психофизиологии	
Тема 1.1	Основы психофизиологии: строение и функциональное значение различных отделов нервной системы	Письменный ответ на задания электронного семинара Письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара.
Тема 1.2	Психофизиологические функциональные состояния	
Тема 1.3	Психофизиология адаптации	
Раздел 2	Особенности психофизиологических основ построения профессии	
Тема 2.1	Труд и профессия	Письменный ответ на задания электронного семинара
Тема 2.2	Основы профессиографии	
Тема 2.3	Психофизиология профессионального отбора и профпригодности	Письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара.

4.1.2. При проведении промежуточной аттестации по дисциплине используются следующие методы: устное собеседование по вопросам билета (очная и заочная формы обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Полный перечень материалов текущего контроля находится на кафедре управления персоналом в УМК-Д

Типовые вопросы для устного опроса

Раздел 1 Основы психофизиологии

Тема 1.1 Основы психофизиологии: строение и функциональное значение различных отделов нервной системы (О₁)

1. Каков принцип раздражимости, возбудимости и возбуждении?
2. Каков принцип проведения возбуждения по нервам?
3. Каковы функции продолговатого мозга и ретикулярной формации?
4. Каковы функции промежуточного мозга?
5. Какова основная роль таламуса, гипоталамуса и лимбической системы?
6. Какие функции коры больших полушарий Вы знаете?
7. Каково участие гипоталамуса и лимбической системы в регуляции вегетативных функций и формировании эмоций и мотиваций?
8. Какие закономерности проведения возбуждения и процессов торможения в нервных центрах Вы знаете?
9. Что такое рефлекс и каковы основные механизмы координации рефлексов?
10. Каковы физиологические механизмы образования условных рефлексов и их структурно-функциональная основа?
11. Какие психофизиологические теории памяти Вы знаете?
12. Каковы основные механизмы биохимической теории памяти?

Тема 1.2 Психофизиологические функциональные состояния (О₂)

1. Какие методы психофизиологических исследований Вы знаете?
2. Какие функциональные состояния Вы знаете?
3. Каковы отличия между актуальной и оптимальной работоспособностью?
4. В чем состоит динамика работоспособности в течении дня и рабочей недели?
5. Какие стадии работоспособности вы знаете?
6. Какие виды контроля функциональных состояний работника существуют?
7. Каковы внешние признаки утомления?
8. Каковы различия между переутомлением и перенапряжением?
9. Какие методы оценки функциональных состояний Вы знаете?

Тема 1.3 Психофизиология адаптации (О₃)

1. Каковы основные характеристики адаптации как универсальной приспособительной реакции?
2. Чем отличаются понятия адаптация и адаптированность?
3. В чем заключается адаптация человека к экстремальным (стрессовым) условиям среды?
4. Что такое общий адаптационный синдром?
5. В чем состоит общебиологическая функция стресса?
6. Какие характеристики характеризуют профессиональный стресс?
7. Чем характеризуется процесс профессиональной адаптации?
8. Каковы этапы профессиональной адаптации?
9. Каковы отличия между этапом действенной адаптации и этапом профессионального функционирования?
10. Какие особенности в процессе профессиональной адаптации имеет стадия ориентации?
11. Какова роль психолога в профессиональной адаптации личности:
 - а) производственной,
 - б) социально-психологической,
 - в) к условиям рынка труда?

12. Перечислите профессиональные ситуации, когда личность переживает адаптационный кризис.

Раздел 2 Особенности психофизиологических основ построения профессии

Тема 2.1 Труд и профессия (О₄)

1. В чем заключается основная характеристика труда? Какие особенности трудовой деятельности Вы знаете?
2. Какие виды деления труда Вам известны? Какие виды труда Вы знаете?
3. Какие характеристики имеет понятие профессионально-важные качества?
4. Чем характеризуется процесс профессионализации? Каковы характеристики понятия «профессионализация»?
5. Каковы основные положения акмеологической концепции Э. Зеера?
6. В чем отличие понятий «специалист» и «профессионал»?
7. Сопоставьте понятия: «профессия», «специальность», «квалификация»; «должность», «рабочее место», «трудовой пост».
8. Дайте сравнительную характеристику известным Вам периодизациям развития профессионала.
9. Зная динамику возрастных изменений и закономерности развития профессионала, придумайте способы максимального сохранения интеллектуального и практического потенциалов в организации.
10. Можно ли избежать профессиональных кризисов и почему?
11. Какие типы профессий вы можете назвать? Какие профессионально важные качества для них необходимы?
12. Какие профессии вы считаете престижными и почему? Как вы понимаете слова «престиж», «престижность»?
13. Какие профессии пользуются популярностью в современных фильмах? Как вы к этим профессиям относитесь?

Тема 2.2 Основы профессиографии (О₅)

1. Каково современное понятие о профессиографии?
2. Какие профессиографические методы Вы знаете?
3. Чем отличаются между собой понятия «профессиография» и «профессиограмма»?
4. Какие характеристики профессиограмм вы знаете?
5. Чем отличаются между собой частные и комплексные профессиограммы?
6. Каковы основные принципы составления профессиограмм?
7. Каково содержание понятия «профессиографическая схема»?
8. В чем состоит различие между описательной и модульной профессиографическими схемами?

Тема 2.3 Психофизиология профессионального отбора и профпригодности (О₆)

1. Что является предметом профессионального отбора? Какие виды профессионального отбора Вы знаете?
2. Какие характеристики включает в себя понятие «психофизиологический отбор»?
3. Какие группы наиболее важных психофизиологических характеристик человека вы знаете?
4. С чем связано возникновение системы профориентации в США в начале XX века?
5. Дайте сравнительную характеристику «американской» и «японской» моделей подбора кадров.
6. В чем заключается полемика между Е.А. Климовым и К.М. Гуревичем?

7. Как связана профессиональная пригодность с личностной зрелостью и пригодностью к труду?
8. На каких этапах профессионального консультирования используется профдиагностика?
9. В каких случаях целесообразно использовать тестовые методики психодиагностики?
10. Перечислите основные этапы профессионального отбора.
11. Какие методы профотбора применяются на заключительном этапе (принятии решения)?
12. В чем успех профессиональной деятельности? Что вкладывается в понятия «профессиональная пригодность», «призвание».

Типовые варианты практических заданий

Раздел 1 Основы психофизиологии

Тема 1.1 Основы психофизиологии: строение и функциональное значение различных отделов нервной системы (ПЗ₁)

Задание 1. Проанализируйте представленные рисунки строения головного мозга. Поясните основные функции указанных на рисунках структурных элементов головного мозга.

Задание 2. Проанализируйте представленный рисунок синаптической передачи нервного импульса. Поясните основные этапы синаптической передачи нервного импульса.

Задание 3. Используя лекционный курс и рекомендованную литературу выясните значение следующих понятий и терминов: высшая нервная деятельность, рефлекс, рефлекторная дуга, эфферентный путь, афферентный путь, рецептор, моторный нейрон, интеро-нейрон, безусловный рефлекс, условный рефлекс.

Задание 4. Используя лекционный курс и рекомендованную литературу выясните значение следующих понятий и терминов: память, виды и процессы памяти, психофизиологические детерминанты памяти, гиппокамп, след памяти.

Тема 1.2 Психофизиологические функциональные состояния (ПЗ₂)

Задание 1. Проведите эксперимент по измерению своего текущего функционального психофизиологического состояния с помощью методики (раздаточный материал). Сделайте соответствующие выводы.

Задание 2. Определите уровень своей физической работоспособности используя методику (раздаточный материал). Сделайте соответствующие выводы.

Задание 3. Определите психологический уровень текущего самочувствия своей методики (раздаточный материал). Сделайте соответствующие выводы.

Задание 4. Определите свой уровень общей активности используя методику представленную (раздаточный материал). Сделайте соответствующие выводы.

Тема 1.3 Психофизиология адаптации (ПЗ₃)

Задание 1. Проверьте свой уровень адаптивности с помощью методики (раздаточный материал). Сделайте соответствующие выводы.

Задание 2. Измерьте уровень собственной ригидности, используя методику (раздаточный материал). Какова у Вас степень затруднённости в изменении намеченной программы деятельности в условиях адаптации. Постройте сводный график уровня ригидности студентов группы.

Задание 3. Определите силу нервной системы, используя методику (раздаточный материал). Ответьте на вопрос - Какова связь между свойствами нервной системы и адаптационными возможностями организма? Сделайте соответствующие выводы.

Задание 4. Оцените насколько напряжены ваши адаптационные системы и какова степень риска адаптационного срыва, используя методику (раздаточный материал). Сделайте соответствующие выводы.

Задание 5. Оцените свой уровень стресса, используя методику (раздаточный материал). Сделайте соответствующие выводы.

Задание 6. Используя рекомендованную литературу, выясните особенности следующих терминов и понятий: основные характеристики процесса адаптации, психологические и физиологические компоненты адаптации, адаптированность, стресс и общий адаптационный синдром, А-стресс, Ди-стресс, основные характеристики, механизм и виды стресса, психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности.

Раздел 2 Особенности психофизиологических основ построения профессии

Тема 2.1 Труд и профессия (ПЗ₄)

Задание 1. Определите свои профессиональные склонности и интересы с помощью методик (раздаточный материал). Сделайте соответствующие выводы.

Задание 2. Определите наличие у исследуемых лиц профессионально-важных качеств для работы в системе «человек-техника», используя методику (раздаточный материал). Сделайте соответствующие выводы.

Задание 3. Проанализируйте представленные данные (раздаточный материал). Ответьте на вопрос - Согласны ли Вы с представленным набором профессионально-важных качеств для определенных в таблице гороскопа профессий. Составьте свой набор профессионально-важных качеств для ряда профессий.

Задание 4. Определите наличие у исследуемых лиц коммуникационных и управленческих склонностей, используя методику (раздаточный материал). Сделайте соответствующие выводы.

Задание 5. Опираясь на классификацию профессий Е.А. Климова, составьте формулу профессии с наиболее привлекательными для вас характеристиками. Составьте список не менее 10 профессий, подходящих к этой формуле.

Тема 2.2 Основы профессиографии (ПЗ₅)

Задание 1. Проведите профессиографические исследования различных видов профессиональной деятельности. Классифицируйте применяемые в профессиографических исследованиях методы и профессиографические схемы.

Задание 2. Проведите профессиографирование учебной профессиональной деятельности применив все известные Вам профессиографические схемы. Проанализируйте результаты. Ответьте на вопрос – Зависит ли качество описания профессиональной деятельности от видов применяемых профессиографических схем?

Задание 3. На основании психофизиологического анализа содержания различных профессий, выделите основные характеристики необходимые, на Ваш взгляд, для проведения комплексного психолого-психофизиологического отбора персонала.

Тема 2.3 Психофизиология профессионального отбора и профпригодности (ПЗ₆)

Задание 1. Разработайте комплексную систему психолого-психофизиологического отбора персонала на примере одного из видов профессиональной деятельности. Используйте весь арсенал методик. Перед созданием системы отбора разработайте критерии ее построения. Учитывайте, что для разработки критериев Вам необходимо провести комплексный психофизиологический и профессиографический анализ соответствующей профессиональной деятельности.

Задание 2. Выберите среди своих знакомых человека, на которого Вы бы хотели быть похожим в профессиональной деятельности. С помощью наблюдения, интервью и других доступных методов составьте характеристику личности профессионала. Выделите качества,

которыми, на ваш взгляд, Вы должны обладать как профессионал, и составьте программу собственного профессионального развития.

Задание 3. Составьте перечень методов и методик, пригодных для измерения качеств личности профессионала.

Типовые варианты вопросов и заданий для электронного семинара

Задание 1.

1. Опишите понятие «динамика работоспособности».
2. Каковы этапы профессиональной адаптации?
3. Чем характеризуется процесс профессионализации?
4. В чем состоит различие между описательной и модульной профессиографическими схемами?
5. Какие методы изучения психофизиологических аспектов профессионально важных качеств вы знаете?

Задание 2.

1. Какие психофизиологические функциональные состояния в профессиональной деятельности вы знаете? Обоснуйте ответ.
2. Что такое общий адаптационный синдром?
3. Каковы основные положения акмеологической концепции Э. Зеера?
4. В чем состоит различие между трудограммой и психограммой?
5. Какие характеристики включает в себя понятие «психофизиологический отбор»?

Типовые темы контрольных работ по курсу

1. Функциональные значения различных отделов нервной системы для профессиональной деятельности.
2. Рефлексы. Виды рефлекторной деятельности.
3. Психофизиология памяти
4. Методы психофизиологических исследований
5. Работоспособность- главная составляющая профессионального успеха
6. Этапы профессиональной адаптации.
7. Адаптация человека к экстремальной ситуации.
8. Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности.
9. Составление профессиографической схемы.
10. Методы профессиографии.
11. Особенности психофизиологического отбора в профессиональном отборе.
12. Психофизиология эмоций на примере образовательной деятельности.
13. Психофизиологические компоненты работоспособности.
14. Основные характеристики и особенности профессиографии.
15. Теории профессионализации персонала.
16. Психофизиологические функциональные состояния в трудовой деятельности.
17. Методы распределения функций и рабочая нагрузка.
18. Психофизиологические детерминанты профессиональной пригодности.

4.3. Оценочные средства 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 6.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения	Наименование этапа освоения компетенции

		компетенции	
ПК-3	Знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Очная форма обучения: ПК-3.2	Способность осуществлять оценку персонала при найме с учетом психофизиологических основ деятельности персонала.
		Заочная формы обучения: ПК-3.2	Способность внедрять программы и процедуры отбора и подбора в практику специалиста по управлению персоналом
		Заочная форма обучения ЭО и ДОТ: ПК-3.1	Способность определять критерии подбора и расстановки кадров для формирования программ деловой оценки персонала
ПК – 4	Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Очная и заочная формы обучения: ПК-4.3	Способность разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала и отбор на основе приобретённых знаний о социализации, профориентации и профессионализации
		Заочная форма обучения ЭО и ДОТ: ПК-4.2	Способность организовывать и проводить профессиональный отбор персонала на основе приобретённых знаний о социализации, профориентации и профессионализации персонала
ПК-18	Владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умение применять их на практике	Очная и заочная формы обучения ЭО и ДОТ: ПК-18.2	Способность применять на практике знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала, использовать методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний.
		Заочная форма обучения: ПК-18.2	Способность применять на практике знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала, использовать методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний.

Таблица 7.

Очная форма

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания

ПК- 3.2 Способность осуществлять оценку персонала при найме с учетом психофизиологических основ деятельности персонала	Составляет перечень требований к работнику со стороны профессии Выделяет методы исследования психофизиологических характеристик работника, входящих в профессиограмму	Составлен перечень требований к работнику со стороны профессии Выделены методы исследования психофизиологических характеристик работника, входящих в профессиограмму
ПК-4.3 Способность разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала и отбор на основе приобретённых знаний о социализации, профориентации и профессионализации персонала	Демонстрирует умения организовывать и проводить профессиональный отбор и адаптацию персонала.	Применил адекватные методы профессионального отбора с учетом психофизиологических факторов.
ПК-18.2 Способность применить практические навыки анализа профессиональной деятельности человека, оптимизации его психофизиологического состояния, решения задач профессионального отбора и профпригодности, формирования индивидуально-психофизиологических качеств человека	Демонстрирует практические навыки анализа профессиональной деятельности человека, оптимизации его психофизиологического состояния, решения задач профессионального отбора и профпригодности, формирования индивидуально-психофизиологических качеств человека	Проведен анализ и подготовлена информация об особенностях профессиональной деятельности человека с учетом его психофизиологического состояния. Подготовлены варианты решения задач профессионального отбора и профпригодности, формирования индивидуально-психофизиологических качеств человека в зависимости от различных факторов трудового процесса

Заочная форма

Таблица 8.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК- 3.2 Способность внедрять программы и процедуры отбора и подбора в практику специалиста по управлению персоналом	Составляет перечень требований к работнику со стороны профессии Выделяет методы исследования психофизиологических характеристик работника, входящих в профессиограмму Оценивает резюме по критериям оценки Составляет программу отбора и подбора на определенную позицию Выделяет этапы и методы рекрутинга	Составлен перечень требований к работнику со стороны профессии Выделены методы исследования психофизиологических характеристик работника, входящих в профессиограмму Оценено резюме по критериям оценки Составлена программа отбора и подбора на определенную позицию Выделены этапы и методы рекрутинга
ПК-4.3 Способность разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала и отбор на основе приобретённых знаний о социализации, профориентации и профессионализации	Демонстрирует умения разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала, программы трудовой адаптации и введения в должность.	Классифицирует факторы, влияющие на процесс адаптации Разработал регламенты адаптационных процедур. Определяет алгоритм внедрения адаптационных процедур. Определяет этапы трудовой адаптации. Разрабатывает программу трудовой адаптации и процедуру ее внедрения.

		Разрабатывает алгоритм введения в должность.
ПК-18.2 Способность применять на практике знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала, использовать методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний.	Демонстрирует практические навыки анализа профессиональной деятельности человека, оптимизации его психофизиологического состояния, решения задач профессионального отбора и профпригодности, формирования индивидуально-психофизиологических качеств человека Демонстрирует умение применять на практике знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала. Демонстрирует умение использовать методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний	Проведен анализ и подготовлена информация об особенностях профессиональной деятельности человека с учетом его психофизиологического состояния. Подготовлены варианты решения задач профессионального отбора и профпригодности, формирования индивидуально-психофизиологических качеств человека в зависимости от различных факторов трудового процесса Составлен перечень методик оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала. Проведен анализ и подготовлена информационная записка с набором апробированных методов оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методов анализа травматизма и профессиональных заболеваний

Заочная форма (ЭО и ДОТ)

Таблица 9.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК- 3.1 способность определять критерии подбора и расстановки кадров для формирования программ деловой оценки персонала	Определяет перечень критериев найма, подбора и отбора персонала Формирует программу оценки на основе критериев оценки Подбирает метод деловой оценки под заданную цель	Определен перечень критериев найма, подбора и отбора персонала Сформирована программа оценки на основе критериев оценки Подобран метод деловой оценки под заданную цель
ПК-4.2 Способность организовывать и проводить профессиональный отбора на основе приобретённых знаний о социализации, профориентации и профессионализации персонала.	Демонстрирует умения организовывать и проводить профессиональный отбора и адаптацию персонала	Применил адекватные методы профессионального отбора с учетом психофизиологических факторов
ПК-18.2 Способность применить практические навыки анализа профессиональной деятельности человека, оптимизации его психофизиологического состояния, решения задач профессионального отбора и профпригодности, формирования индивидуально-	Демонстрирует практические навыки анализа профессиональной деятельности человека, оптимизации его психофизиологического состояния, решения задач профессионального отбора и профпригодности, формирования индивидуально-	Проведен анализ и подготовлена информация об особенностях профессиональной деятельности человека с учетом его психофизиологического состояния. Подготовлены варианты решения задач профессионального отбора и профпригодности, формирования индивидуально-

психофизиологических качеств человека	психофизиологических качеств человека	психофизиологических качеств человека в зависимости от различных факторов трудового процесса

Типовые вопросы для зачета

1. Каковы психофизиологические особенности физического труда?
2. В чем проявляется специфика психофизиологии умственного труда?
3. Раскройте предназначение содержательных психологических и физиологических методов.
4. Каким образом распределяется функциональная нагрузка?
5. Какова специфика распределения рабочей нагрузки?
6. Раскройте понятия: деятельность, труд, досуг, профессия, специальность, профессиография.
7. Охарактеризуйте основные виды деятельности.
8. Проведите анализ форм деятельности человека.
9. Каковы факторы успешности трудовой деятельности?
10. Раскройте типологию профессий в зависимости от предмета труда.
11. Почему при психологической диагностике нельзя применять только один метод?
12. Какова суть профессиональной пригодности и профессионального отбора?
13. Раскройте особенности психофизиологии работоспособности.
14. Опишите стадии кривой работоспособности.
15. В чем заключается понятие функционального состояния?
16. Раскройте подходы к определению функциональных состояний.
17. Каковы методы диагностики функциональных состояний?
18. В чем особенности психофизиологических функциональных состояний?
19. Каким образом функциональное состояние отражается на поведении людей?
20. Каковы компоненты психофизиологической системы адаптации?
21. Какую роль играют функциональные системы в процессе адаптации человека?
22. Каковы психофизиологические основы внимания?
23. Каковы особенности кратковременной и долговременной памяти?
24. В чем заключается сущность научения?
25. Охарактеризуйте профессиографические методы.
26. В чем суть психофизиологического анализа профессиональной деятельности?
27. В чем заключаются психофизиологические основы способностей?

Типовые задания для зачета

Задание 1. Дополните факторы успешности в профессиональной деятельности.

Внеличные	Межличностные	Внутриличные
1. Цели трудовой деятельности 2. Адекватные средства трудовой деятельности 3. Условия труда: организация рабочего места, рабочего времени, нормативные документы, четкое планирование 4. Взаимодействия между сотрудниками 5. ? 6. ? 7. ?	1. Структура взаимоотношений с другими сотрудниками и руководством 2. ? 3. ? 4. ? 5. ?	1.Способности, свойства личности, черты характера Если общие способности на низком уровне, то сотрудник, скорее всего, будет неудачен в профессиональной деятельности

Задание 2. Дайте характеристику профпригодности (по Е.А. Климову)

Степень	Характеристика
Непригодность (к конкретной профессии).	?
Годность (к конкретной профессии или группе таковых).	?
Соответствие (конкретной области деятельности).	?
Призвание (конкретной области деятельности)	?

Задание 3. Обозначьте качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности (ПВК)

Компетенции	Качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности (ПВК)
Умение принимать управленческие решения в рамках своей компетенции	

Задание 4. Охарактеризуйте стадии работоспособности

Стадии подстадии	Характеристика
Стадия: Вработываемости	
Подстадии:	
1.Первичная мобилизация	
2.Первичная мобилизация - гипермобилизация	
3.Гиперкомпенсация	
Стадия: Оптимальная работоспособность	
Стадия: Полная компенсация	
Стадия: Неустойчивая компенсация (или стадия выраженного утомления)	
Стадия: «Конечный порыв»	
Стадия: Декомпенсация	

Задание 5. Обозначьте качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности (ПВК)

Познавательные процессы	Качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности (ПВК)
Внимание и восприятие	

Типовые варианты письменного контрольного задания (ЭО, ДОТ)

Задание 1	Опишите кратко основы строения и функционального значения различных отделов нервной системы
Задание 2	Перечислите и кратко охарактеризуйте основные психофизиологические методы, применяемые для исследования головного мозга
Задание 3	Дайте краткую характеристику феномену профессионализации специалиста
Задание 4	Какие профессиографические схемы вы знаете? Дайте краткую характеристику
Задание 5	Раскройте понятие «психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности»
Задание 6	Перечислите и кратко охарактеризуйте свойства и функции элементов нервной системы
Задание 7	Каковы основные особенности психофизиологических функциональных состояний в профессиональной деятельности
Задание 8	Дайте характеристику адаптации как психофизиологическому процессу
Задание 9	Какие профессиографические методы вы знаете? Дайте краткую характеристику.
Задание 10	Раскройте понятие «психофизиология профессионального отбора»

4.3.3. Типовые варианты тестовых заданий (ЭО и ДОТ)

1. Выберите несколько правильных ответов

Функциями нервной системы являются:

*Интеграция информации

*Структурирование информации

Деградация информации

Проверка достоверности информации

*Анализ информации

2. Выберите несколько правильных ответов

Смешанные нервы имеют в составе следующие нервные волокна:

*Эфферентные

Смешанные

*Афферентные

Дифферентные

3. Соотнесите структурные части нейрона и их функции:

Функция единицы	Структурная единица нейрона
1. Воспринимает поступающие сигналы	1. Дендрит
2. Проводит возбуждения	2. Аксон
3. Имеет первостепенное значение для существования и целостности нейрона	3. Сoma

4. Соотнесите зоны коры головного мозга и их основная функция:

Функция зоны коры	Зона коры
1. Синтез поступающей информации и переход от наглядного восприятия к абстрактным процессам	1. Ассоциативные
2. Обработка информации от органов чувств	2. Сенсорные
3. Подготовка и координация двигательных реакций	3. Моторные

5. Установите правильные этапы рефлекторной деятельности:

1. Возникает процесс возбуждения

2. Сигнал передается в ЦНС

3. Запускается целостная деятельность нервной системы

4. Обработывается поступивший сигнал

5. Импульс передается на центробежные нервные волокна

6. Эффектор совершает требуемые действия

6. Вставьте пропущенные слова.

Функциональное состояние работника формируются из его _____ состояния в процессе деятельности и являются одним из ее результатов.

(начального, фонового, до начала деятельности)

7. Вставьте пропущенное слово.

Каждое функциональное состояние характеризуется не константными показателями, а определенным типом их _____ в рамках оптимальной организации.

(динамики)

8. Вставьте пропущенные слова.

В зависимости от поставленных целей контроль функциональных состояний работника может быть исследовательским, констатирующим или _____
(профилактическим, прогнозирующим).

9. Соотнесите типы профессий умственного труда и их особенности:

Особенности труда	Профессии
1. Они выполняют работу по заранее разработанному алгоритму в благоприятных условиях	1. Инженеры, экономисты, менеджеры
2. Нерегулярность нагрузки, необходимость принятия нестандартных решений	2. Руководители, преподаватели
3. Создание новых алгоритмов, что повышает степень нервно-эмоционального напряжения	3. Научные и творческие работники
4. Высокая концентрация внимания, мгновенная реакция на сигналы, разная степень умственного и нервно-эмоционального напряжения	4. Лица, работающие с машинами, оборудованием
5. Свойственно высокое нервно-эмоциональное и локальное мышечное напряжение	5. Наборщики, контролеры, сборщики
6. Труд связан с большой ответственностью и высоким нервно-эмоциональным напряжением	6. Медицинские работники
7. Труд требует памяти, внимания, мыслительных процессов, большое напряжение высших отделов ЦНС, психическое и эмоциональное напряжение	7. Студенты и учащиеся

10. Выберите один правильный ответ

Универсальное свойство живого в виде непрерывного приспособления к меняющейся среде с целью достижения адекватного взаимодействия с внешним миром:

- *Адаптация
- Рационализация
- Профессионализация
- Поведение

11. Выберите один правильный ответ

Процесс приспособления человека к условиям среды обитания называется:

- *Адаптацией
- Деграцией
- Ригидностью
- Кумулятивностью

12. Выберите один правильный ответ

Характеризуется знаниями и навыками, необходимыми для выполнения определенного вида работ:

- *Профессия
- Адаптация
- Кооптация

13. Выберите один правильный ответ

Классификация профессий, сутью которой является разделение профессий по особенностям основного предмета труда, предложена:

- *Е.А. Климовым
- С.Г. Ивановым
- Ф. Герцбергом

14. Выберите один правильный ответ

Метод, исследование при котором может проходить в форме устной беседы или с помощью анкетных бланков:

Самонаблюдение

Самоотчет

*Профессиографический опрос

Алгоритмическое описание

15. Выберите один правильный ответ

Описательная профессиографическая схема предложена:

В. Бодровым

*Я. Райскупом

К. Бергеном

А. Марковой

Шкала оценивания

Таблица 10.

Зачет	Критерии оценки
не зачтено (0-50)	Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний о роли функционального состояния в поведении человека, принципах психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности, видах и правил проведения профотбора, структуре профессиограммы. Не способен осуществлять профессиональную диагностику, проектировать профессиограммы, проводить профотбор, определять роль функционального состояния в поведении человека. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических заданий. Практические навыки применения методов психофизиологического исследования не сформированы.
Зачтено (51-100)	Наличие минимально допустимого уровня в усвоении понятийного аппарата и знаний о роли функционального состояния в поведении человека, принципах психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности, видах и правил проведения профотбора, структуре профессиограммы. С трудом осуществляет профессиональную диагностику, проектирует профессиограммы, проводит профотбор, определяет роль функционального состояния в поведении человека. Практические навыки применения методов психофизиологического исследования сформированы не в полной мере.
	Детальное воспроизведение понятийного аппарата, роли функционального состояния в поведении человека, принципов психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности, видов и правил проведения профотбора, структуры профессиограммы. Способен осуществляет профессиональную диагностику, проектирует профессиограммы, проводит профотбор, определяет роль функционального состояния в поведении человека. Необходимые практические навыки применения методов психофизиологического исследования в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических заданий.
	Свободное владение материалом, уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Способность к самостоятельному осуществлению профессиональной диагностики, проектированию профессиограммы, проведению профотбора, определению роли функционального состояния в поведении человека. Необходимые практические навыки применения методов психофизиологического исследования сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических заданий.

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

Зачет включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий. Ответы на теоретические вопросы могут даваться в устной или письменной форме. Выполнение практических заданий проводится в устной/письменной форме.

Для получения положительной оценки на зачете достаточно изучить рекомендуемую основную литературу а также усвоить умения в ходе контактной работы с преподавателем путем опроса, тестирования и выполнения различных практических заданий.

Студент при подготовке к ответу по билету формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание (письменно либо устно, в зависимости от содержания задания).

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат, отвечать с пояснениями, полно и аргументированно. При сравнении явлений необходимо представить аргументы, представляющие их сходства и различия. Давать односложные ответы нежелательно. При ответе студент должен полно и аргументированно ответить на вопрос билета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

По заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ итоговая оценка по дисциплине формируется по результатам выполнения ПКЗ и прохождения электронного тестирования.

Выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течении семестра.

Проверка знаний 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.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по организации самостоятельной работы

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

Контроль за самостоятельной работой может осуществляться в форме защиты индивидуальных работ, выполненных практических заданий, контрольных работ, а также в ходе собеседования и тестирования.

Для наилучшего усвоения материала студент обязательно должен посещать все лекционные и семинарские занятия, что будет способствовать постепенному накоплению знаний, максимальному развитию умений и навыков. Кроме того студент обязан выполнять все виды самостоятельной работы. При подготовке к семинарам студент готовит темы и вопросы, в том числе выносимые на самостоятельное изучение, при необходимости составляет конспект, тезисы доклада, выполняет письменные домашние задания.

В рабочей программе дан список основной и дополнительной литературы для предварительного изучения перед решением задач и выполнения других заданий, в которой необходимо найти нужный материал по соответствующей теме. Для оперативного получения информационного материала необходимо использовать список источников в электронном виде (web-ресурсов). При необходимости студент может воспользоваться в аудитории доступом к ним через мобильный телефон, планшет, компьютер посредством наличия подключения к Мобильному Интернету, Wi-Fi или сетевому доступу в Интернет.

Перед началом семинарских занятий студент осуществляет техническую подготовку по доступу к электронным материалам (электронные учебники и др.), получению учебных материалов на бумажном носителе из ресурсов библиотеки. Рекомендуется пройти

регистрацию и получить доступ к электронному ресурсу «Университетская библиотека online».

Поиск источников информации для решения задач и разбора практических ситуаций рекомендуется делать как на основе списка литературы и интернет-ресурсов в рабочей программе, так и по тексту нормативных документов с использованием фильтров по ключевым словам в справочно-информационных программах Консультант-Плюс, Гарант и др. В случае использования материала из источников с датой публикации ранее 2015 года, необходимо осуществить проверку содержания на соответствие нормативных документов, например, в справочно-информационных системах Консультант-Плюс, Гарант и др. Рекомендуется, например, пользоваться бесплатными материалами некоммерческой версии справочно-информационной системы Консультант-Плюс на web-странице <http://www.consultant.ru/online/>. В компьютерных классах СИУ РАНХиГС студенту рекомендуется воспользоваться дополнительными возможностями справочно-информационных систем Консультант-Плюс, Гарант в виду установки более расширенных коммерческих версий, позволяющих получать в электронном виде статьи из экономических журналов, электронные книги и другие материалы.

Для изучения опыта предоставления информации для проверки и обсуждения рекомендуется просмотр учебных фильмов с поиском через Интернет по соответствующим темам.

В виду взаимосвязанности изучаемых тем перед каждым очередным аудиторным занятием необходимо провести работу по изучению материалов прошедших занятий.

Рекомендуется использовать ежедневник для записи домашних заданий и учета планируемой работы.

При подготовке к занятиям необходимо выполнять контрольные задания для самопроверки, содержащиеся в учебных пособиях из списка литературы в рабочей программе либо выданные преподавателем.

Необходимо обращать внимание на объявления о проведении в помещениях Филиала научных мероприятий, связанных с темами изучаемой дисциплины, чтобы спланировать участие в них во внеаудиторное время. Материалы и информация, полученная на таких мероприятиях может быть использована для подготовки к занятиям, выступлениям на практических занятиях, подготовки курсовых и других работ.

Студент должен посетить все лекции, на которых излагается цель, задачи и содержание курса, выдается задание на работу, приводятся рекомендации и критерии оценивания. В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждого модуля дисциплины. Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала. Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к практическим (семинарским) занятиям и выполнения заданий самостоятельной и курсовой работ, а также к промежуточной аттестации по дисциплине. Практические (семинарские) занятия позволяют более детально проработать наиболее важные темы курса и провести контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы занятия.

Основным методом обучения на заочной форме выступает собственно самостоятельная работа, которая выполняется индивидуально в произвольном режиме времени в удобные для обучающегося часы, часто вне аудитории - внеаудиторная самостоятельная работа. Самостоятельная работа рассматривается с одной стороны, как форма или метод обучения и вид учебной деятельности, осуществляемый без непосредственного вмешательства преподавателя, с другой – как средство вовлечения обучающихся в самостоятельную познавательную деятельность, средство формирования у них методов ее организации. Проработку материалов учебников и учебных пособий целесообразно осуществлять в течение сессии, а также несколько раз в течение времени, отведенного на самостоятельную работу. Необходимо внимательно изучить ключевые слова

темы, просмотреть материал, законспектировать его, подчеркнуть заголовки и самые ценные положения. Отдельные темы курса предполагают дополнительную проработку материала с использованием периодических изданий, а также подготовку примеров из практики.

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института²

Методические указания по подготовке контрольной работы представлены на сайте института³

Методические рекомендации по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ» размещены на сайте института <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/>.

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. Бичеев, М. А. Психофизиология профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : курс лекций : 38.03.03 - Упр. персоналом : (авторская редакция) / М. А. Бичеев ; Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы. - 3-е изд., доп. и перераб. - Электрон. дан. - Новосибирск, 2015. – 219 с. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.saranet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). - Загл. с экрана.

2. Психофизиология профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : учебник и практикум для приклад. бакалавриата / О. О. Заварзина, Р. В. Козьяков, Н. Р. Коро и др. – Электрон. дан. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 546 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=298131>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). - Загл. с экрана.

3. Рыбников, О. Н. Психофизиология профессиональной деятельности : учеб. для студентов вузов, обучающихся по направлениям подгот. "Гос. и муницип. упр.", "Упр. персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр") / О. Н. Рыбников. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Академия, 2014. - 332 с.

6.2 Дополнительная литература

1. Безденежных, Б. Н. Психофизиология [Электронный ресурс] : учеб.-метод. комплекс / Б. Н. Безденежных. - Электрон. дан. - Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 207 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90716>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). - Загл. с экрана.

2. Бичеев, М. А. Психофизиология профессиональной деятельности : учеб. пособие для электрон. обучающей системы по специальностям 080505.65 - Упр. персоналом, 080504.65 - Гос. и муницип. упр. / М. А. Бичеев ; Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы. - 2-е изд., доп. и перераб. - Новосибирск, 2009. - 169 с.

3. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности [Электронный ресурс] : учеб. пособие для вузов / В. А. Бодров. - Электрон. дан. – Москва : Пер Сэ, 2006. - 512 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/7393>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016) – Загл. с экрана.

² Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

³ Требования к структуре и оформлению контрольной работы для студентов направления /специальности «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

4. Данилова, Н. Н. Психофизиология [Электронный ресурс] : учебник / Н. Н. Данилова. — Электрон. дан. — Москва : Аспект Пресс, 2012. — 368 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/8869>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016) – Загл. с экрана.

5. Ефремов, Е. Г. Основы психологии труда и профессиональной психологии [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Е. Г. Ефремов, Ю. Т. Новиков. - Электрон. дан. — Омск : Омский гос. ун-т, 2010. - 352 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/24911.html>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). - Загл. с экрана.

6. Козьяков, Р. В. Психофизиология профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : краткий конспект лекций / Р. В. Козьяков. - Электрон. дан. — Москва : Директ-Медиа, 2013. - 243 с. - То же. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=210568>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). – Загл. с экрана.

7. Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека [Электронный ресурс] / Институт психологии, Российская академия наук ; отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев и др. — Электрон. дан. - Москва : Институт психологии РАН, 2014. - 352 с. — Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271655>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). - Загл. с экрана. – То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/51929>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). — Загл. с экрана.

8. Николаева, Е. И. Психофизиология. Психологическая физиология с основами физиологической психологии [Электронный ресурс] : учебник / Е. И. Николаева. - Электрон. дан. — Москва : Пер Сэ, 2008. - 623 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/7441>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016) – Загл. с экрана.

9. Ридецкая, О. Г. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : хрестоматия / О. Г. Ридецкая. - Электрон. дан. - Москва : Издат. центр ЕАОИ, 2012. - 806 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117870>, требуется авторизация (дата обращения : 09.08.2016). - Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Психофизиология профессиональной деятельности : практикум / Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации, Сиб. акад. гос. службы ; сост.: М. А. Бичеев, И. В. Доронина. - Новосибирск, 2006. - 180 с.

6.4. Нормативные правовые документы

Нормативные правовые документы не используются

6.5 Интернет-ресурсов

1. Высшее образование в России: Научно-педагогический журнал Министерства образования и науки РФ. <http://www.vovr.ru>

2. Единое окно доступа к образовательным ресурсам. - <http://window.edu.ru>

3. Научная электронная библиотека. - <http://elibrary.ru>

4. Федеральный портал «Российское образование». - <http://www.edu.ru>

6.6 Иные источники

Иные источники не используются

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

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная.

Класс деловых игр: ноутбуки, выход в Интернет ч/з Wi-Fi, аудиторная доска, аудиторные столы, стулья.

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: интерактивная доска (экран), компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная.

Кабинет для видеотренингов: Компьютер, с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, аппаратура звукоусиления, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная, трибуна настольная.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы: компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет, столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет, автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Электронная библиотека РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO Publishihg». 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.

Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья): Экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла.

Программное обеспечение заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.

Видеостудия для проведения вебинаров: два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

Видеостудия для вебинаров: два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

Кафедры. На каждой кафедре одно рабочее место, оснащенное компьютером, веб-камерой, гарнитурой.

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

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления персоналом
Протокол «25» августа 2016 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ИГРОВОЙ ПРАКТИКУМ

(Б1.В.ДВ.9.1)

не устанавливается

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

квалификация выпускника: Бакалавр

формы обучения: очная, заочная

Год набора – 2016

Новосибирск, 2016 г.

Автор – составитель:

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

Заведующий кафедрой управления персоналом,

к.психол.н., доцент Доронина Инга Викторовна

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 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
ОПК-7	Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Очная и заочная формы обучения, в том числе с применением ЭО и ДОТ – ОПК-7.4	способность формировать игровые комплексы для диагностики, организации и проведения игр.
ПК-7	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-7.2	Способность разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки и, в частности игровые методы диагностики, для различных категорий персонала
		Заочная форма с применением ЭО и ДОТ– ПК-7.3	Способность применять игровые технологии определения профессиональных знаний,
ПК-31 -	Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Очная и заочная формы обучения с применением ЭО и ДОТ – ПК-31.4	Способность находить подход к различным типам личности, учитывая их психологические, ценностные и мотивационные особенности; Отработка сформированных способностей в процесс имитационных игр.
		Заочной формы обучения – 31.3	Отработка сформированных способностей в процесс имитационных игр..

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

Таблица 2

<i>ОТФ/ТФ</i>	<i>Код этапа освоения компетенции</i>	<i>Результаты обучения</i>
	ОПК – 7.4	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-7.1	На уровне знаний: о возможностях и ограничениях применения различных методов и технологий оценки, уметь
		На уровне умений: применять на практике различные методы и разрабатывать оценочные программы; разрабатывать программы деловой оценки персонала с использованием игровых средств и технологий;
		На уровне навыков: владения навыками проведения других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
	ПК - 31.1	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 – 3 З.Е.

Количество академических часов, выделенных:

очная форма обучения

на контактную работу с преподавателем

- 28 часов (14 часа лекций, 14 часа практических (семинарских) занятий);

на самостоятельную работу обучающихся – 80 часов.

заочная форма обучения

на контактную работу с преподавателем

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

на самостоятельную работу обучающихся – 96 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 – 96 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
Б1.В.ДВ.4.1	Организационное поведение

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3

№ п/п	Наименование тем, модулей (разделов)	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающегося с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л	Лр	Пз	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Теоретико-методические основы игровых методов и технологий	28	8				20	
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.	16	4				8	О-1.2. ПЗ-1.2
Тема 1.3.	Социально-психологическое и методическое сопровождение игр	14	2				6	О-1.3. ПЗ-1.3. Тестирование по разделу 1
Раздел 2	Практика проведения игр	76	6		14		56	
Тема 2.1	Подготовка и проведение игры	38	2		10		26	ПЗ-2.1.
Тема 2.2.	Интерпретация результатов игрового поведения	16	2		2		12	О-2.2
Тема 2.3.	Проектирование игровых комплексов	18	2		2		14	О-2.3. ПЗ–2.3.
	Подготовка контрольной работы	4					4	Контрольная работа

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

Промежуточная аттестация							Зачет
Всего:	108	14		14		80	Ак.ч
	4						З.Е.
	81						ас.ч.

Таблица 4

№ п/п	Наименование тем, модулей (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости ² , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающегося с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	Лр	Пз	КСР		
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Теоретико-методические основы игровых методов и технологий	34	4				30	
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
Раздел 2	Практика проведения игр	70			8		62	
Тема 2.1	Подготовка и проведение игры	36			6		30	ПЗ-2.1.
Тема 2.2.	Интерпретация результатов игрового поведения	13			1		12	О-2.2
Тема 2.3.	Проектирование игровых комплексов	17			1		16	О-2.3. ПЗ–2.3.
	Подготовка контрольной работы	4					4	Контрольная работа
Промежуточная аттестация		4				4	4	Зачет
Всего:		108	4		8	4	92	
		4						З.Е.
		81						ас.ч.

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

Таблица 5

№ п/п	Наименование тем, модулей (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля ³ , 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	КСР		
Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ								
Раздел 1	Теоретико-методические основы игровых методов и технологий	34	4				30	Электронный семинар
Тема 1.1	Введение в игровую имитацию.	7	1				6	
Тема 1.2.	Типология и основные этапы подготовки и проведения игр.	14	2				12	
Тема 1.3.	Социально-психологическое и методическое сопровождение игр	13	1				12	
Раздел 2	Практика проведения игр	70			8		62	Электронный семинар
Тема 2.1	Подготовка и проведение игры	36			6		30	
Тема 2.2.	Интерпретация результатов игрового поведения	13			1		12	
Тема 2.3.	Проектирование игровых комплексов	17			1		16	
	Подготовка контрольной работы	4					4	ПКЗ
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	4		8	4	92	Ак.
		4						З.Е.
		81						ас.ч.

³ Формы текущего контроля успеваемости: ЭС – электронный семинар, ПКЗ – письменное контрольное задание

Содержание дисциплины

Дисциплина включает два раздела Раздел 1 – теоретический, Раздел 2 – практический, 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 взаимодействие. 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

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Социально-экономическая сущность рынка труда	
Раздел 1	Теоретико-методические основы игровых методов и технологий	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	
Раздел 2	Практика проведения игр	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. –

	проектирование игровых комплексов

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

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Теоретико-методические основы игровых методов и технологий	
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
Раздел 2	Практика проведения игр	
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 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.

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 молодёжный образовательный форум	3	60	20

«Селигер».			
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
Первый день		
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	
Второй день		
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 так 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
ОПК-7	Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладание навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Очная и заочная формы обучения, в том числе с применением ЭО и ДОТ –	способность формировать игровые комплексы для диагностики, организации и проведения игр.

		ОПК-7.4	
ПК-7	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-7.2	Способность разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки и, в частности игровые методы диагностики, для различных категорий персонала
		Заочная форма с применением ЭО и ДОТ – ПК-7.3	Способность применять игровые технологии определения профессиональных знаний,
ПК-31-	Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Очная и заочная формы обучения с применением ЭО и ДОТ – ПК-31.4	Способность находить подход к различным типам личности, учитывая их психологические, ценностные и мотивационные особенности; Отработка сформированных способностей в процесс имитационных игр.
		Заочной формы обучения – 31.3	Отработка сформированных способностей в процесс имитационных игр..

Таблица 8

Очная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ОПК-7.4 Способность формировать игровые комплексы для диагностики, организации и проведения игр	Демонстрирует способности формировать игровые комплексы для диагностики, организации и проведения игр	Продемонстрированы способности формировать игровые комплексы для диагностики, организации и проведения игр
ПК-7.2 Способность применять технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций, оценки личностных качеств и характеристик 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.
ПК-31.4 Способность находить подход к различным типам личности, учитывая их психологические, ценностные и мотивационные особенности; использовать в этих целях диагностический инструментарий. Отработка сформированных способностей в процесс имитационных игр.	Способен находить подход к различным типам личности, учитывая их психологические, ценностные и мотивационные особенности; использовать в этих целях диагностический инструментарий. Способен демонстрировать данные способности в процессе имитационных игр.	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.

Таблица 9

Заочная форма обучения

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ОПК-7.4 Способность формировать игровые комплексы для диагностики, организации и проведения игр	Демонстрирует способности формировать игровые комплексы для диагностики, организации и проведения игр	Продемонстрированы способности формировать игровые комплексы для диагностики, организации и проведения игр
ПК-7.2 Способность применять технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций, оценки личностных качеств и характеристик 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.
ПК-31.3 Способность находить подход к различным типам личности, учитывая их психологические, ценностные и мотивационные особенности; готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладает навыками организации и координации взаимодействия между людьми использовать в этих целях диагностический инструментарий; отработка сформированных способностей в процесс имитационных игр.	Способен находить подход к различным типам личности, учитывая их психологические, ценностные и мотивационные особенности; использовать в этих целях диагностический инструментарий. Способен демонстрировать данные способности в процессе имитационных игр.	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.

Таблица 10

Заочная форма с применением ЭО и ДОТ

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ОПК-7.4 Способность формировать игровые комплексы для диагностики, организации и проведения игр	Демонстрирует способности формировать игровые комплексы для диагностики, организации и проведения игр	Продемонстрированы способности формировать игровые комплексы для диагностики, организации и проведения игр
ПК-7.3 Способность организовывать и проводить аттестацию (оценку) персонала, определять ее вклад в достижение стратегических планов и целей организации.	Организация и проведение аттестации (оценку) персонала, определение ее вклад в достижение стратегических планов и целей организации.	Выделяет этапы аттестации и дает им характеристику. Описывает алгоритм организации и проведения аттестации. Определяет критерии достижения стратегических планов и целей организации

ПК-31.4 Способность находить подход к различным типам личности, учитывая их психологические, ценностные и мотивационные особенности; использовать в этих целях диагностический инструментарий. Отработка сформированных способностей в процесс имитационных игр.	Способен находить подход к различным типам личности, учитывая их психологические, ценностные и мотивационные особенности; использовать в этих целях диагностический инструментарий. Способен демонстрировать данные способности в процессе имитационных игр.	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.

4.3.2 Типовые вопросы и задания к зачету

1. Основные подходы к классификации игры.
2. Репродуктивные и творческие игры.
3. Ролевые и имитационные игры.
4. Организационно-деятельностные и проектные игры.
5. Основные направления использования игровых процедур.
6. Отличительные особенности игровых процедур как средств диагностики.
7. Конструирование диагностических игровых комплексов.
8. ДИК на базе организационно-деятельностных игр и продуктно-ориентированных игр.
9. ДИК на базе персонал-технологии и ситуативного конструирования.
10. Организация наблюдения за игровым поведением
11. Этапы игры и позиции ведущего.
12. Компьютерные симуляторы.
13. Дидактические возможности игр.
14. Развивающие и педагогические игры.
15. Игровые методы и технологии как метод интерактивного обучения.
16. Структура и процесс обсуждения игровых результатов.
17. Методика проведения конкретной игры (из числа освоенных на семинарских занятиях).

Типовые практические задания к зачету

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 зачету

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 зачета.

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

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».

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.

Методические рекомендации для студентов заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ изложены в «Методических рекомендациях по освоению дисциплины «Корпоративное право» студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ», которые размещены на сайте Сибирского института управления – филиала РАНХиГС <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/>

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья имеют возможность изучать дисциплину по индивидуальному плану, согласованному с преподавателем и деканатом.

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья по индивидуальному плану предполагаются: изучение дисциплины с использованием информационных средств; индивидуальные консультации с преподавателем (разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала), индивидуальная самостоятельная работа.

В процессе обучения студентам из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья информация предоставляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа (с возможностью увеличения шрифта).

В случае необходимости информация может быть представлена в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Индивидуальные консультации с преподавателем проводятся по отдельному расписанию, утвержденному заведующим кафедрой (в соответствии с индивидуальным графиком занятий обучающегося).

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 указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института⁴

Методические указания по подготовке контрольной работы Представлены на сайте института⁵

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. Хохлова, В. В. Социокультурное взаимодействие в учебной игре [Электронный ресурс] : монография / В. В. Хохлова. — Электрон. дан. — Саратов : Вузов. образование, 2014. — 146 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/21551>, требуется авторизация (дата обращения : 28.03.2016). — Загл. с экрана.
2. Черняк, Т. В Игровые технологии в подготовке HR-менеджера: междисциплинарный подход : практикум. - - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2016. - 206 с. - То же [Электронный ресурс]. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. Ин-т упр.-филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.saranet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 25.03.2016). — Загл. с экрана.
3. Шаронова, С. А. Социальные технологии. Деловые игры [Электронный ресурс] : учеб. пособие / С. А. Шаронова. — Электрон. дан. — Москва : Православ. Свято-Тихонов. гуманит. ун-т, 2013. — 224 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/34961>, требуется авторизация (дата обращения : 28.01.2016). — Загл. с экрана.

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 : 11.01.2016). - Загл. с экрана.
2. Гузик, М. А. Игра как феномен культуры [Электронный ресурс] : учеб. пособие / М. А. Гузик. - 2-е изд., стер. - Электрон. дан. — Москва : Флинта, 2012. - 268 с. . - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103489>, требуется авторизация (дата обращения : 25.01.2016). — Загл. с экрана.
3. Лефевр, В. А. Лекции по теории рефлексивных игр [Электронный ресурс] / В. А. Лефевр. — Электрон. дан. — Москва : Когито-Центр, 2009. — 218 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks».

⁴ Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

⁵ Требования к структуре и оформлению контрольной работы для студентов направления /специальности «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

- Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/3842>, требуется авторизация (дата обращения : 28.03.2016). — Загл. с экрана.

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

5. Хасанова, Г. Б. Психология управления трудовым коллективом: учебное пособие. – КНИТУ, 2012. – 56с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=258843&sr=1, требуется авторизация (дата обращения : 25.01.2016). – Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Черняк, Т. В. Игровые технологии в подготовке HR-менеджера: междисциплинарный подход: практикум Изд-во СибАГС2016 – Режим доступа : http://siu.ranepa.ru/UMM_1/4920/IgrTexHR_men_pr.pdf, требуется авторизация (дата обращения : 25.03.2016). – 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: 19.01.2015).

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: 19.01.2015).

3. Официальный сайт Национального союза кадровиков [Электронный ресурс] / Нац. союз кадровиков. - [М?], 2002 - 2012. - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/>, свободный. (дата обращения: 19.01.2015).

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: 19.01.2015).

5. Электронная библиотека [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/library>, свободный (дата обращения: 19.01.2015).

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: 19.01.2015).

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

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

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления персоналом
Протокол от «25» августа 2016 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

(Б1.В.ДВ.9.2)

не устанавливается

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

квалификация выпускника: Бакалавр

формы обучения: очная, заочная

Год набора – 2016

Новосибирск, 2016 г.

Автор – составитель:

доцент, к.соц..н., доцент кафедры управления персоналом Татьяна Владимировна Черняк

Заведующий кафедрой управления персоналом, к.психол.н., доцент И.В. Доронина

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	Ошибка! Закладка не определена.
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	5
3.Содержание и структура дисциплины.....	6Ошибка! Закладка не определена.
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	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	Ошибка! Закладка не определена.
6.1. Основная литература.....	21
6.2. Дополнительная литература.....	Ошибка! Закладка не определена.
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	21
6.4.Нормативные правовые документы.....	21
6.5.Интернет-ресурсы.	21
6.6. 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 образовательной
программы**

**1.1. Дисциплина «Управление талантами в организации» (Б1.В.ДВ.9.2)
обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:**

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК -1	Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	ПК 1.4 (очная форма обучения)	Способность формировать и использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника.
		ПК-1.4 (заочная форма обучения)	Способность формировать и использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника.
		ПК -1.4 (заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ)	Способность формировать и использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника.

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по обеспечению персоналом(В). Сбор информации о потребностях организации в персонале В/01.6 Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала В/02.6 Администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом В/03.6	ПК 1.4 (очная форма обучения) ПК-1.4 (заочная форма обучения) ПК -1.4 (заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ)	На уровне знаний: • в области стратегического управления персоналом, концепции управления персоналом и кадровой политики организации с учетом национальных особенностей, антикоррупционной направленности или в условиях кризиса.
		На уровне умений: • осуществлять стратегическое управление персоналом, разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом и кадровую политику организации • определить трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника • управлять интеллектуальной собственностью.
		На уровне навыков: • разработки концепции управления персоналом и кадровую политику организации с учетом национальных особенностей, антикоррупционной направленности или в условиях кризиса.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем - 28 ч. (из них лекции - 14 ч., занятия семинарского типа - 14 ч.) на самостоятельную работу обучающихся - 80 ч. (очная форма обучения).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем – 8 ч. (из них: занятия семинарского типа - 8 ч.), на самостоятельную работу обучающихся – 96 ч. (заочная форма обучения).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем – 12 ч. (из них: лекции - 4 ч., занятия семинарского типа - 8 ч.), на самостоятельную работу обучающихся – 96 ч. (заочная форма обучения ЭО ДОТ).

Место дисциплины

Дисциплина «Управление талантами в организации» (Б1.В.ДВ.9.2)

изучается:

- студентами очной формы обучения на 4 курсе обучения (7 семестр);
- студентами заочной формы обучения на 5 курсе обучения (9 семестр);

- студентами заочной формы обучения (ЭО ДОТ) на 5 курсе обучения (9 семестр).

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин:

На очной форме:

Б1.Б.12	Основы управления персоналом
Б1.В.ОД.13	Инновационный менеджмент в управлении персоналом
Б1.В.ДВ.5.3	Национальная кадровая политика
Б1.В.ДВ.6.1	Антикоррупционные кадровые технологии
Б1.В.ДВ.6.2	Антикризисное управление персоналом

На заочной форме:

Б1.Б.12	Основы управления персоналом
Б1.В.ОД.13	Инновационный менеджмент в управлении персоналом
Б1.В.ДВ.5.3	Национальная кадровая политика

3.Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л	лр	пз	КСР		
Очная форма обучения								
Модуль 1.	Теория и практика управления талантами	50	6		6		38	
Тема 1.1	Тема 1.1. Управление талантами как направление деятельности кадровой службы	16	2		2		12	О 1.
Тема 1.2	Тема 1.2. Основные направления деятельности управления талантами	16	2		2		12	О 1.2. Д 1.2.
Тема1.3	Тема 1.3. Зарубежный и российский опыт управления талантами в организации	18	2		2		14	О.2.1. Д .2.1.
Модуль 2.	Оптимальные модели управления талантами	54	8		8		38	
Тема 2.1.	Оценка талантов в организации	26	4		4		18	О 2.2. Д 2.2.

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), доклады (Д), выполнение контрольного задания (ПКЗ), электронный семинар (ЭС) и др.

Тема 2.2.	Формирование и развитие компетенций талантливых сотрудников как фактор эффективности организации	28	4		4		20	О 2.3. Д 2.3.
Промежуточная аттестация		4					4	Зачет
Всего:		108	14		14		80	ак.ч
		3	0,4		0,4		2,2	з.е.
		81	10,5		10,5		60	ас.ч.
№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ² , промежуточно й аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л	лр	пз	КСР		
Заочная форма обучения								
Модуль 1.	Теория и практика управления талантами	52	8		2		42	
Тема 1.1	Тема 1.1. Управление талантами как направление деятельности кадровой службы	20	4		2		14	КР 1 О 1 Т1
Тема 1.2	Тема 1.2. Основные направления деятельности управления талантами	20	4				16	КР 1 О 1 Т1
Тема 1.3.	Тема 1.3. Зарубежный и российский опыт управления талантами в организации	12					12	КР 1 О 1 Т1
Модуль 2.	Оптимальные модели управления талантами	52			2		50	КР 1 О 1 Т1
Тема 2.1.	Оценка талантов, планирование развития и преемственности	24					24	КР 1 О 1 Т1
Тема 2.2.	Формирование и развитие компетенций талантливых сотрудников как фактор эффективности организации	26					26	КР 1 О 1 Т1
Промежуточная аттестация		4					4	Зачет

2 Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), доклады (Д), выполнение контрольного задания (ПКЗ), электронный семинар (ЭС) и др..

Всего:		108	8		4		96	Ак.ч.
		3	0.2		0,1		2,7	з.е.
		81	3		6		72	ас.ч.
№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости ³ , промежуточно й аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л/ДОТ	лр	пз/ДОТ	КСР		
Заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ								
Раздел 1.	Теория и практика управления талантами	68	4		6		58	
Тема 1.1	Тема 1.1. Управление талантами как направление деятельности кадровой службы	26	2		2		22	Решение кейса
Тема 1.2	Тема 1.2. Основные направления управления талантами в организации	26	2		2		22	ПО
Тема 1.3	Тема 1.3. Зарубежный и российский опыт управления талантами в организации	16			2		14	ПО
Раздел 2.	Оптимальные модели управления талантами	34			2		32	ПО
Тема 2.1.	Оценка талантов в организации	17			2		15	ПО
Тема 2.2.	Формирование и развитие компетенций талантливых сотрудников как фактор эффективности организации	17					17	ПО
Промежуточная аттестация		4					4	Зачет
Всего:		108	4		8		96	Ак.ч.
		3	0,1		0,2		2,7	з.е.
		81	3		6		72	ас.ч.

3Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), лабораторная работа (ЛР), доклад (Д), практические задания (ПЗ), электронный семинар (ЭС), письменное контрольное задание (ПКЗ) и др.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теория и практика управления талантами

1.1. Управление талантами как направление деятельности кадровой службы

История возникновения термина «управления талантами». Сущность терминов «талант» и «управление талантами». Основные тренды в подходах к определению таланта. Основные понятия системы управления талантами: стратегия управления талантливými сотрудниками; оценка таланта; компетенции и управление талантами; рынок таланта (Talent Marketplace); обзор талантов. эффективная система управления талантами. Функциональные модули TMS(talent management system).

1.2. Основные направления управления талантами в организации

Высокопотенциальные сотрудники HIPOs (High Potentional) как «талант». Современные концепции управления персоналом и управление талантами. Система управления талантами в организации как многофакторная деятельность. Элементы и ключевые аспекты системы управления талантами. Основные стадии формирования системы управления талантами. Колесо управления талантами. Характеристики основных направлений системы управления талантами. Особенности талантливых сотрудников. Модели управления талантами.

1.3.Зарубежный и российский опыт управления талантами в организации

Технологии управления талантами в США, странах Европы и в Российской Федерации. Основные элементы американской бизнес-модели менеджмента. Классификация работников в США. Ключевые области системы управления талантами в США. Функциональные модули системы управления талантами. Европейская бизнес-модель. Оценка потенциала талантливого сотрудника. Российская бизнес-модель. Обучение талантов. Аттестация персонала как способ оценки талантливых сотрудников. Проблемы управления талантами в России по исследованиям специалистов в сфере управления персоналом

Раздел 2. Оптимальные модели управления талантами в организации

2.1. Оценка талантов в организации

Цели оценки талантов в организации. Методы оценки персонала. Метод «360 градусов» как способ оценки талантов. Оценка талантов как фактор повышения результативности. Курс на совершенствование как способ изменения поведения персонала. Оценка таланта как прогноз роста сотрудника. Критерии оценки кадрового потенциала сотрудника .

2.2. Формирование и развитие компетенций талантливых сотрудников как фактор повышения эффективности организации

Вовлеченность как фактор результативности талантливого персонала. Факторы вовлеченности. Компетенции талантливых сотрудников. Развитие компетенций персонала всей организации. Процесс моделирования компетенций. Создание модели компетенций менеджеров или лидеров. Программы управления талантами в процессе развития

организации и ее сотрудников Мероприятия по совершенствованию мотивационной среды для развития талантов в организации.

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 «Управление талантами в организации» (Б1.В.ДВ.9.2) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Для проведения занятий по очной форме обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Модуль 1.	Теория и практика управления талантами	
Тема 1.1	Тема 1.1. Управление талантами как направление деятельности кадровой службы	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 1.2	Тема 1.2. Основные направления управления талантами в организации	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 1.3.	Тема 1.3. Зарубежный и российский опыт управления талантами в организации	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Модуль 2.	Оптимальные модели управления талантами	
Тема 2.1.	Оценка талантов в организации	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 2.2.	Формирование и развитие компетенций талантливых сотрудников как фактор эффективности организации	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий

Для проведения занятий по заочной форме обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Теория и практика управления талантами	Письменная контрольная работа Устный ответ на вопросы Тестирование
Тема 1.1	Управление талантами как направление деятельности кадровой службы	
Тема 1.2	Основные направления деятельности управления талантами	

Тема 1.3.	Тема 1.3. Зарубежный и российский опыт управления талантами в организации	
Раздел 2	Оптимальные модели управления талантами	Письменная контрольная работа Устный ответ на вопросы Тестирование
Тема 2.1.	Оценка талантов в организации	
Тема 2.2	Формирование и развитие компетенций талантливых сотрудников как фактор эффективности организации	

**Для проведения занятий по заочной форме обучения
с применением ЭО и ДОТ**

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Теория и практика управления талантами	ЭС 1
Тема 1.1	Управление талантами как направление деятельности кадровой службы	
Тема 1.2	Основные направления деятельности управления талантами в организации	
Тема 1.3.	Тема 1.3. Зарубежный и российский опыт управления талантами в организации	
Раздел 2	Оптимальные модели управления талантами	
Тема 2.1	Оценка талантов в организации	
Тема 2.2.	Формирование и развитие компетенций талантливых сотрудников как фактор эффективности организации	

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов оценки (средств):

Устное собеседование по вопросам билета (очная и заочная формы обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ).

4.2 Материалы текущего контроля успеваемости⁴

4.2.1. Типовые вопросы для устного/письменного опроса Для проведения занятий по очной форме обучения

⁴ Полный перечень вопросов и заданий находится на кафедре управления персоналом в УМКД по дисциплине

Раздел 1. Теория и практика управления талантами

Тема 1.1. Управление талантами как направление деятельности кадровой службы

1. Управления талантами в менеджменте США, Японии, стран ЕС
2. Опыт управления талантами преуспевающих компаний.
3. Оптимизация модели управления как направление деятельности по управлению талантами.
4. Потребность в новом кадровом инструментарии
5. Метод диверсификации талантов
6. Какова сущность природы таланта?
7. В чем диалектическая природа развития таланта?
8. Какие методы оценки таланта существуют?
9. Каковы основные концепции научных воззрений на талант?
10. В чем специфика подхода к проблеме таланта в отечественной практике?
11. Каковы объективные и субъективные причины рисков в управлении талантами ?

Для проведения занятий по заочной форме обучения с применением ЭО и ДОТ

Раздел 1. Теория и практика управления талантами

Тема 1.1. Управление талантами как направление деятельности кадровой службы

1. Какова сущность природы таланта?
2. В чем диалектическая природа развития таланта?
3. Какие методы оценки таланта существуют?
4. Каковы основные концепции научных воззрений на талант?
5. В чем специфика подхода к проблеме таланта в отечественной практике?
12. Каковы объективные и субъективные причины рисков в управлении талантами ?

4.2.2. Типовые темы для эссе

Тема 1.1. Управление талантами как направление деятельности кадровой службы

Опишите примеры из практики управления талантами в зарубежных и отечественных организациях.

Опишите примеры управления талантами в вузах.

4.2.3 Типовые задания для письменных работ

Раздел 1. Теория и практика управления талантами

Тема 1.1. Управление талантами как направление деятельности кадровой службы

Раскройте особенности, опыт и направления деятельности в управлении талантами.

Опишите историю развития и внедрения системы управления талантами в менеджменте США, Японии, стран ЕС.

Опишите опыт преуспевающих компаний.

Проведите анализ Российского опыта управленческой теории и практики управления талантами как деятельности по формированию и развитию резерва кадров.

Тема 1.2. Основные направления управления талантами в организации

Выделите направления оптимизация модели управления как направление деятельности по управлению талантами.

В чем особенность оптимизации производительности как инструмента для анализа работы.

Опишите потребности в новом кадровом инструментарии.

Теории мотивации эффективности как научное основание управления талантами

Метод оценки «360 градусов» как способ получения обратной связи об управлении талантами.

Оценка таланта как прогноз роста сотрудника.

Раздел 2. Оптимальные модели управления талантами

Тема 2.1. Оценка талантов в организации

В чем преимущества метода оценки «360 градусов» как способа получения обратной связи об управлении талантами.

Особенности курса на совершенствование как способа изменения поведения персонала.

Выделите критерии оценки таланта как прогноз роста сотрудника.

Тема 2.2. Формирование и развитие компетенций талантливых сотрудников как фактор эффективности организации

Опишите факторы вовлеченности

Выделите направления развития вовлеченности как фактора результативности талантливого персонала.

Разработайте компетенции талантливых сотрудников.

Разработайте программы развития компетенций во всей организации.

Опишите процесс создания модели компетенций менеджеров или лидеров.

4.2.4 Типовые тестовые задания⁵

Раздел 1. Теория и практика управления талантами

Тема 1.1. Управление талантами как направление деятельности кадровой службы

1. Война за таланты ярко проявилась в конце:

1990-х годов*

2000-х годов

1980-х годов

2. В войне за таланты есть три основные движущие силы:

переход от индустриального века к информационному*

активизация спроса на управленческие таланты*

растущая склонность людей менять место работы*

растущая склонность людей не менять место работы

3. Война за таланты началась в конце:

1990-х годов

2000-х годов

1980-х годов*

Тема 1.2. Основные направления деятельности управления талантами

4. Спрос на талантливых руководителей, которые:

умеют рисковать*

глобально мыслят*

разбираются в технологиях*

найти новую работу

могут переосмыслить работу своей компании*

вдохновить сотрудников*

Раздел 2. Оптимальные модели управления талантами

Тема 2.1 Оценка талантов в организации

5. Установка на таланты должна идти в организации:

снизу вверх

сверху вниз*

⁵ Правильный ответ в тесте обозначен «звездочкой» (*)

одновременно и снизу вверх, и сверху вниз

Тема 2.3. Формирование и развитие компетенций талантливых сотрудников как фактор эффективности организации

6. Действия руководителя для привлечения талантов:

Установить «золотой стандарт» для талантов*.

Активно участвовать в кадровых решениях*

Руководить процессом оценки потенциала сотрудников*.

Поручить оценку потенциала сотрудников кадровой службе

Внушать установку на таланты всем управленцам на всех уровнях*.

Вкладывать средства в развитие талантов*.

Нести ответственность за создаваемые команды*

4.2.5. Типовые вопросы и задания для электронного семинара

Тема 1.1. Управление талантами как направление деятельности кадровой службы

Какие направления кадровой работы в организации являются управлением талантами?

Какие компоненты деятельности кадровой службы вашей организации можно считать управлением талантами?

Опишите стратегию и этапы управления талантами.

Какие характерные черты определяют «талант» ?

Тема 1.2 Оценка талантов, планирование развития и преемственности

1. Теории мотивации эффективности как научное основание управления талантами

2. Метод оценки «360 градусов» как способ получения обратной связи об управлении талантами.

3. Оценка таланта как прогноз роста сотрудника.

Тема 2.2. Формирование и развитие компетенций талантливых сотрудников как фактор эффективности организации

Какие средства и направления деятельности используются кадровой службой при управлении талантами ?

Выделите все критерии оценки компетенций талантливых сотрудников.

4.3. Оценочные средства промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК -1	Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления	ПК 1.4 (очная форма обучения)	Способность формировать и использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника.
		ПК-1.4 (заочная форма обучения)	Способность формировать и использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника.
		ПК -1.4 (заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ)	Способность формировать и использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного

	интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике		работника.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК 1.4 (очная форма обучения) ПК-1.4 (заочная форма обучения) ПК -1.4 (заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ)	Демонстрирует умение определить трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника.	Проведен анализ трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и разработана стратегия управления интеллектуальной собственностью как современная концепция управления персоналом и кадровой политики организации.

4.3.1 Тематика вопросов к зачету

1. История управления талантами.
2. Квалификационный и компетентностный подходы к управлению талантами.
3. Сущность понятия управления талантами.
4. Американский, японский и европейский подход к управлению талантами
5. Российский опыт управления талантами (резерв кадров)
6. Проблемы управление талантами в организации
7. Компетенции талантливое менеджера
8. Лидерство как компетенция талантливое менеджера
9. Управление талантами: компетентностный подход
10. Компетентный и талантливый сотрудник: подходы к определению понятий
11. Определение критериев и показателей компетенций талантливое сотрудника
12. Способы определения компетенций талантливое сотрудника.
13. Диверсификация талантов: методы и направления
14. Оценка рисков в управлении талантами.
15. Содержание основных теорий мотивации эффективности как основы управления талантами
16. Особенности метода «360 градусов» как способа оценки талантов
17. Особенности применения компетентностного подхода при отборе талантов.
18. Особенности применения компетентностного подхода при формировании резерва талантов.
19. Методы оценки таланта как прогноз роста сотрудника.
20. Оценка потенциала сотрудника: основные методы
21. Вовлеченность и ее факторы .
22. Создание модели компетенций талантливых сотрудников организации.
23. Формирование модели компетенций менеджеров или лидеров
24. Направления и способы развития компетенций талантливых сотрудников организации
25. Проблемы моделирования компетенций талантливого персонала

26. Формирование программы развития талантов в коммерческих организациях и/или на государственной службе
27. Выбор методов развития талантливых сотрудников
28. Программы развития талантов и оценка их эффективности

4.3.2 Тематика практических заданий к зачету

Типовой вариант кейса для студентов очной и заочной форм обучения (Тема 2.2. Оценка талантов, планирование развития и преемственности) Кейс⁶

Олег Смирнов (23 года) после окончания института устроился на работу в коммерческий банк. Через некоторое время, чувствуя интерес к этой деятельности и высоко оценивая свои возможности, он дал понять начальнику своего отдела Рубальскому, что интересуется смежными участками работы и готов освоить их, а также другими сферами деятельности в своем и иных отделах банка. Руководство банка заметило способного и перспективного новичка и решило «вырастить» из него грамотного руководителя. О. Смирнова начинают планомерно обучать всем тонкостям банковского дела, перемещая с одного участка на другой сначала в своем отделе, а затем и в других.

Удостоверившись в успешном выполнении О. Смирновым всех работ, которые ему поручали, руководство банка направило его на стажировку в США для изучения опыта работы, который недоступен в России.

За сравнительно короткое время работы в банке (14 месяцев) О. Смирнов овладел навыками и «оброс» связями, которые выходили за рамки требований его рабочего места. После возвращения со стажировки он почувствовал свой возросший потенциал, но нынешнее рабочее место стало казаться ему тормозом на пути его карьеры.

На должность начальника отдела он претендовать не может, так как она занята Рубальским, зарекомендовавшим себя способным и компетентным руководителем, отлично справляющимся со своими обязанностями. Перевод Олега на должность начальника отдела в каком-либо филиале банка, по мнению руководства, преждевременен, поскольку Олег слишком молод и честолюбив, не всегда умеет найти контакт с людьми, не имеет опыта руководящей работы.

Олег же не видит возможности почерпнуть что-то новое на старом рабочем месте, хочет быстро «расти», его самооценка высока, он чувствует в себе силы и стремится реализовать свои ресурсы, не хочет терять время на приобретение опыта и закрепление навыков, которые ему понадобятся в дальнейшем. К тому же, его приглашают на работу с повышением в другой банк.

Руководство банка, вложив в развитие О. Смирнова значительные средства, не хочет терять талантливого, но не готового к самостоятельной автономной работе специалиста.

Вопросы:

Проведите анализ ситуации в системе управления персоналом организации

Достаточно ли хорошо поставлена в данном банке работа с кадровым резервом на продвижение, если сотрудники не знают своих перспектив?

Какие рекомендации вы можете предложить по формированию системы управления талантами в организации

4.3.3 Типовые тестовые задания для зачета

Раздел 1. Теория и практика управления талантами

Тема 1.1. Управление талантами как направление деятельности кадровой службы

⁶ Черняк, Т. В. Игровые технологии в подготовке HR-менеджера: междисциплинарный подход: практикум. [Электронный ресурс]. Изд-во СибАГС 2016, С.8-87. Режим доступа: <http://www.sapanet.ru>, (дата обращения : 16.04.2017). – Загл. с экрана.

1. В 1997 г. в компании McKinsey & Company был придуман термин:
война за таланты*

таланты и лидеры
компетентный менеджер

2. Управление талантами – это область:

HR-менеджмента*
менеджмента
экономики
психологии

1. Управление талантами – это область HR-менеджмента, которая занимается:

привлечением квалифицированных работников*
интеграцией новых сотрудников*
удержанием персонала для целей бизнеса*
профориентацией новых сотрудников

Тема 1.2. Основные направления управления талантами в организации

3. Стратегия управления талантами:

поиск, привлечение, рекрутинг
адаптацию квалифицированных кандидатов*
управление и определение конкурентоспособной заработной платы*
обучение и развитие талантов*
высвобождение кадров

4. Стратегия управления талантами:

управление производительностью*
программы сохранения кадров*
продвижение по службе*
высвобождение кадров

Раздел 2. Оптимальные модели управления талантами

Тема 2.1 Оценка талантов в организации

5. Аспекты управления талантами:

управление эффективностью*
развитие лидерства*
кадровое планирование*
подбор персонала*
оценка персонала*
социальное обеспечение

6. При управлении талантами сотрудника оценивают по двум критериям:

производительность*
потенциал*
личные качества

7. Рынок таланта в организации – это стратегия:

обучения*
развития*
социального обеспечения

Тема 2.2. Формирование и развитие компетенций талантливых сотрудников как фактор эффективности организации

Управление талантами (англ. talent management) — совокупность инструментов _____, которые дают возможность организации привлекать, эффективно использовать и воспроизводить качества сотрудников, которые позволяют им вносить существенный вклад в развитие организации.

управления персоналом*

4.3.4. Типовые варианты письменных контрольных заданий (для заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ)

Для качественного выполнения письменного контрольного задания (далее – ПКЗ) обучающемуся / студенту рекомендуется использовать основную и дополнительную учебную и научную литературу, периодические издания по вопросам управления талантами в организации, а также Интернет ресурсы.

Студентам при выполнении работы предлагается также использовать свой практический опыт и полученные теоретические знания при изучении курса лекций по дисциплине «Управление талантами в организации».

Работа должна носить проблемно-аналитический характер и демонстрировать знания основных понятий дисциплины «Управления талантами в организации», умения анализировать состояние деятельности по управлению талантами в организации, умения делать выводы по итогам анализа ситуации.

Это требует значительной и кропотливой работы по изучению теории управления талантами, развитию навыков и умений проведения аналитической работы.

Все эти требования к ПКЗ предполагают значительный объем работы (не менее 6-8 страниц). Данная работа является узловой по изучаемой дисциплине.

ПКЗ состоит из двух частей:

- первая часть – теоретическая; раскройте одну из тем по теории управления талантами в организации из списка тем ПКЗ;
- вторая часть – практическая; проведите диагностику деятельности по управлению талантами в выбранной Вами для анализа организации.

В первой части работы Вы раскрываете выбранную теоретическую тему; во второй части – Вы проводите анализ направлений деятельности по управлению талантами на основе теоретических материалов курса лекций Черняк Т.В. «Управление талантами в организации».

Для написания ПКЗ необходимо: познакомиться с литературой по вопросам управления талантами в организации; раскрыть теоретическую тему и научиться проводить анализ деятельности по управлению талантами в выбранной организации. В практической части ПКЗ важно выявить, какие именно направления деятельности в кадровой работе организации можно считать элементами деятельности по управлению талантами, а какие элементы кадровой работы по данному направлению или отсутствуют или недостаточно развиты для того, чтобы сформировать систему управления талантами в анализируемой организации.

Обратите внимание, что не принимаются работы, скачанные из Интернета, одинаковые, а также те, в которых представлены материалы только из курса лекций без использования материалов из списка дополнительной литературы и дополнительных источников.

Максимально возможный балл за ПКЗ – 100 баллов, которые делятся: первая теоретическая часть - максимальная оценка 40 баллов; вторая практическая часть - максимальная оценка 60 баллов.

Элементами ПКЗ являются следующие: титульный лист, оглавление, введение, основная часть работы (раздел 1.1. – теоретический – по выбранной из списка теме, раздел 1.2 – практический «Анализ деятельности по управлению талантами (на примере ООО «N»)), заключение, список литературы, приложение (по необходимости). Общий объем ПКЗ 6-8 страниц (без приложений).

Практическое контрольное задание оформляется на стандартных листах бумаги А4 (210 x 297 мм) в редакторе Word шрифтом Times New Roman 14 пт. через 1,5 интервала. Постраничные сноски оформляются через один интервал, 10 пт. При этом соблюдаются следующие размеры полей: верхнее, нижнее, правое – до 2см, левое – 3 см.

В работе используется сплошная нумерация страниц. Вторая страница – оглавление. Каждый структурный элемент ПКЗ начинается с новой страницы. Разделы должны быть

пронумерованы арабскими цифрами в пределах всей работы.

Ниже обучающемуся / студенту предлагаются темы письменных контрольных заданий по дисциплине «Управление талантами в организации» для первой теоретической части работы. Для выполнения ПКЗ необходимо выбрать одну теоретическую тему из списка приведенных тем.

Тематика письменных контрольных заданий

1. Исторические аспекты становления направления управления талантами.
2. Система управления талантами в менеджменте США, Японии, стран ЕС
3. Резерв кадров как российский опыт управления талантами
4. Компетентностный подход в управлении талантами
5. Подходы к определению понятий компетентный и талантливый сотрудник
6. Критерии и показатели компетенций талантливого сотрудника
7. Способы определения компетенций талантливых сотрудников.
8. Методы диверсификации талантов
9. Риски в управлении талантами.
10. Теории мотивации эффективности как основы управления талантами
11. Метод «360 градусов» как способ оценки талантов
12. Оценка таланта как прогноз роста сотрудника.
13. Методы оценки потенциала талантливого сотрудника
14. Вовлеченность как фактор результативности талантливого персонала.
15. Факторы вовлеченности персонала
16. Компетенции талантливых сотрудников в организации.
17. Модели компетенций талантливых менеджеров
18. Развитие компетенций талантливых сотрудников организации
19. Процесс моделирования компетенций талантливого персонала
20. Программы развития талантов в организации
21. Методы развития талантливых сотрудников
22. Оценка эффективности программ развития талантов
23. Поддержка системы управления талантами.

Шкала оценивания для зачета

Таблица 2

Зачет	Зачтено/не зачтено	Критерии оценки ПК -1.4
(0-50)	Не зачтено	Не сформирована способность формировать и использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, отдельного работника, а также управлять интеллектуальной собственностью. Не владеет понятийным аппаратом. Не готов решать самостоятельно практические задачи. Не сформированы практические навыки в данной деятельности
(51-100)	Зачтено	Не в полной мере сформирована способность формировать и использовать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал

		организации, отдельного работника, а также управлять интеллектуальной собственностью. Недостаточный уровень самостоятельности в решении практических задач. Не сформированы практические навыки в данной деятельности. Практические навыки в данной деятельности сформированы не в полной мере.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института⁷

Методические указания по подготовке контрольной работы

Представлены на сайте института⁸

Методические указания по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ размещены на сайте института⁹

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. Лайкер, Джеффри. Талантливые сотрудники: воспитание и обучение людей в духе дао Toyota [Электронный ресурс] / Джеффри Лайкер, Дэвид Майер. — Электрон. дан. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 296 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/41445>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.

2. Розин, М. Успех без стратегии: Технологии гибкого менеджмента [Электронный ресурс] / М. Розин. - Электрон. дан. - Москва : Альпина Паблишерз, 2014. - 332 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=81682>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

3. Холов, Л. Дорога к призванию [Электронный ресурс] / Л. Холов ; гл. ред. И. А. Савкин. - Электрон. дан. - Санкт-Петербург : Алетей, 2016. - 168 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428175>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

4. Шелл, Р. Стратегия успеха [Электронный ресурс] : как избавиться от навязанных стереотипов и найти свой путь / Ричард Шелл. — Электрон. дан. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 304 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/41435>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

⁷ Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/Kafedra/UP/pdf>

⁸ Требования к структуре и оформлению контрольной работы для студентов направления /специальности «Управление персоналом»// http://siu.ranepa.ru/Kafedra/UP/pdf/треб_контр_раб_15-16.pdf

⁹ <http://siu.ranepa.ru/sveden./education/>

6.2. Дополнительная литература

1. Бакингом, Маркус. Сначала нарушьте все правила: что лучшие в мире менеджеры делают по-другому [Электронный ресурс] / Маркус Бакингом, Курт Коффман. — Электрон. дан. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 252 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/41409>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.
2. Гарднер, Г. Великолепная пятерка: Мыслительные стратегии, ведущие к успеху. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Альпина Паблишер, 2008. — 155 с. - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/42043>, (дата обращения : 16.08.2016). — Загл. с экрана.
3. Громова, Е. М. Профессиональная карьера: путь к успеху [Электронный ресурс] : науч.-метод. пособие / Е. М. Громова, Д. И. Беркутова, Т. А. Горшкова ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова». — Электрон. дан. - Ульяновск : УлГПУ, 2012. - 124 с. Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/59178>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.
4. Костромина, Е. А. Актуальные вопросы управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : сб. ст. / Е. А. Костромина. — Электрон. дан. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 78 с. — Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». — Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272545>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.
5. Маслова, В. М. Управление персоналом : учеб. для бакалавров : по специальности 080401 "Экономика труда" / В. М. Маслова ; Финансовый ун-т при Правительстве РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2013. - 492 с.
6. Серкова, Н. В. Управление талантами как способ повышения эффективности и конкурентоспособности организации. [Электронный ресурс] // Менеджмент и Бизнес-Администрирование. - 2015. - № 2. - С. 155-162. Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=23651035>, (дата обращения : 16.08.2016). — Загл. с экрана.
7. Стюарт-Котце. Результативность: секреты эффективного поведения. [Электронный ресурс] . Москва : Альпина Паблишер, 2016. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/41359>, (дата обращения : 16.08.2016). — Загл. с экрана.
8. Фокс, Д. Д. Как стать сильным конкурентом: тактики достижения рыночного преимуществ . [Электронный ресурс]. Москва : Альпина Паблишер 2016. Режим доступа <http://www.iprbookshop.ru/43650>, (дата обращения : 16.08.2016). — Загл. с экрана.
9. Шервуд, Д. Видеть лес за деревьями: системный подход для совершенствования бизнес-модели. [Электронный ресурс], 2014. Режим доступа <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229942>, (дата обращения : 16.08.2016). — Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Основы управления персоналом. /Черняк, Т. В. Игровые технологии в подготовке HR-менеджера: междисциплинарный подход: практикум. [Электронный ресурс]. Изд-во СибАГС 2016, С.57- 99. Режим доступа: <http://www.sapanet.ru>, (дата обращения : 16.04.2017). — 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. Официальный сайт Национального союза кадровиков [Электронный ресурс] / Нац. союз кадровиков. - [М?], 2002 - 2012. - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/>, свободный. (дата обращения: 19.01.2017).
2. Работа с персоналом [Электронный ресурс]: электрон. журн. - [М.], 2003 - 2012. — Режим доступа: <http://www.HR-Journal.ru>, свободный. (дата обращения: 19.01.2017).
3. 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: 19.01.2017).

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: 19.01.2017).
5. Электронная библиотека [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/library>, свободный (дата обращения: 19.01.2017).
6. Экономика труда [Электронный ресурс] / Федеральный образовательный портал по социологии, экономике и менеджменту. - [М], 2012. - Режим доступа:, <http://ecsocman.hse.ru/net/16000159>, свободный, (дата обращения: 19.01.2017).

6.6. Иные источники

Иные источники не используются

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

. 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

Лаборатория личностного и профессионального развития: Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, музыкальные центры, видеокамера, видеомagniетофоны, 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

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: Столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная, компьютер с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы. Библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет : 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.

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

Видеостудия для вебинаров: Компьютеры с выходом в Интернет, оснащенные веб-камерами и гарнитурами (наушники + микрофон), столы, стулья.

Кафедры: Компьютеры с выходом в Интернет, в т.ч. оснащенные веб-камерой, гарнитурой (наушники + микрофон), столы, стулья, кресла офисные, принтер, шкафы.

Компьютерный класс для преподавателей: Компьютеры с выходом в Интернет и в локальную сеть, лазерный принтер, сканеры, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная

Программное обеспечение: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.

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

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления персоналом
Протокол от «25» августа 2016 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

(Б1.В.ДВ.10.1)

Практика УП

краткое наименование дисциплины

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

квалификация выпускника: Бакалавр

формы обучения: очная, заочная

Год набора - 2016

Новосибирск, 2016 г.

Автор – составитель:

Заведующий кафедрой управления персоналом, к.психол.н., доцент И.В. Доронина

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 указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	19
Представлены на сайте института	19
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	19
6.1.Основная литература.....	19
6.2.Дополнительная литература	19
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	20
6.4.Нормативные правовые документы	20
6.5. Интернет-ресурсы.....	20
6.6.Иные источники.....	20
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 «Практика управления персоналом» (Б1.В.ДВ.10.1) обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-1	Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	ОПК-1.4 (очная форма обучения)	способность разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, а также задачи, принципы и методы управления персоналом с учетом изменений как во внешней, так и во внутренней среде организации, а также с учетом особенностей организаций различных сфер деятельности
		ОПК-1.4 (заочная форма обучения)	способность адаптировать философию и концепцию управления персоналом, а также задачи, принципы и методы управления персоналом с учетом различных кризисных явлений и факторов, а также с учетом изменений как во внешней, так и во внутренней среде организации
		ОПК-1.3 (заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ)	
ПК-33	Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	ПК-33.5 (заочная и очная форма обучения) ПК-33.4 (заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ)	Способность использовать методы самоуправления для повышения эффективности профессиональной деятельности

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Гарантийное обслуживание	ОПК-1.3, 1.4	<u>На уровне знаний:</u> сущности и задач, закономерностей, принципов и

услуги по подбору персонала (А)/ А/01.4. Получение информации от работника о реальных условиях его труда и выполнении работодателем существенных условий найма в течение испытательного срока		методов управления персоналом
		<u>На уровне умений:</u> применять теоретические положения в практике управления персоналом организации
		<u>На уровне навыков:</u> анализа существующей концепции управления персоналом с целью выявления сильных и слабых сторон системы
Деятельность по развитию персонала (D)/ D/02.6. Организация обучения персонала	ПК-33.4, 33.5	<u>На уровне знаний:</u> основ профессионального развития персонала в различных организациях
		<u>На уровне умений:</u> применять на практике знания основ профессионального развития персонала
		<u>На уровне навыков:</u> предупреждения и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 З.Е.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 20 часа (из них лекции – 10 ч., занятия семинарского типа – 10 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 88ч. (очная форма обучения).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 12 часов (из них лекции – 4 ч., занятия семинарского типа – 8 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 92 ч. (заочная форма обучения).

Место дисциплины

Дисциплина «Практика управления персоналом» (Б1.В.ДВ.10.1) изучается:

- студентами очной формы обучения на четвертом курсе (8 семестр);
- студентами заочной формы обучения на восьмом и девятом курсе;
- студентами заочной формы обучения (ЭО ДОТ) на пятом курсе.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин

Б1.Б.12	Основы управления персоналом
Б1.Б.25	Имиджелогия
Б1.В.ОД.2	Психология и педагогика
Б1.В.ОД.12	Развитие персонала
Б1.В.ДВ.2.1	Управление саморазвитием
Б1.В.ДВ.2.2	Технология успеха

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л	лр	пз	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Реализация управления персоналом в современной организации		3		3		32	
Тема 1.1	Функции субъектов управления персоналом	1	1		1		10	О, ПЗ
Тема 1.2	Методы управления персоналом в современной организации	1	1		1		12	О, ПЗ
Тема 1.3	Кадровые технологии в современной организации		1		1		10	Э, ПЗ
Раздел 2	Особенности управления персоналом по отраслям		7		7		50	
Тема 2.1.	Технологии работы кадровых агентств		2		2		10	О, ПЗ
Тема 2.2.	Управление персоналом на производстве		1		1		10	О, ПЗ
Тема 2.3.	Управление персоналом в социальной сфере		1		1		10	О, ПЗ
Тема 2.4.	Управление персоналом в малом бизнесе		2		2		10	О, ПЗ
Тема 2.5	Применение кадровых технологий в государственной и муниципальной службе		1		1		10	О, ПЗ
Промежуточная аттестация							4	зачет

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), доклады (Д), выполнение контрольного задания (ПКЗ), электронный семинар (ЭС) и др.

Всего:		108	10		10		88	ак.ч.
		3	0,28		0,28		2,4	з.е.
		81	7,5		7,5		66,6	ас.ч.
<i>Заочная форма обучения</i>								
Раздел 1	Реализация управления персоналом в современной организации	34	1		3		30	КР 1 О 1 Т1
Тема 1.1	Функции субъектов управления персоналом							
Тема 1.2	Методы управления персоналом в современной организации							
Тема 1.3	Кадровые технологии в современной организации							
Раздел 2	Особенности управления персоналом по отраслям	70	3		5		62	КР 2 О 2 Т2
Тема 2.1.	Технологии работы кадровых агентств							
Тема 2.2.	Управление персоналом на производстве							
Тема 2.3.	Управление персоналом в социальной сфере							
Тема 2.4.	Управление персоналом в малом бизнесе							
Тема 2.5	Применение кадровых технологий в государственной и муниципальной службе							
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	4		8	4	92	ак.ч.
		3	0,1		0,22	0,1	2,6	з.е.
		81	3		6	3	69,2	ас.ч.
<i>Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ</i>								

Раздел 1	Реализация управления персоналом в современной организации	34	1		3		30	ЭС
Тема 1.1	Функции субъектов управления персоналом							
Тема 1.2	Методы управления персоналом в современной организации							
Тема 1.3	Кадровые технологии в современной организации							
Раздел 2	Особенности управления персоналом по отраслям	70	3		5		62	ЭС
Тема 2.1.	Технологии работы кадровых агентств							
Тема 2.2.	Управление персоналом на производстве							
Тема 2.3.	Управление персоналом в социальной сфере							
Тема 2.4.	Управление персоналом в малом бизнесе							
Тема 2.5	Применение кадровых технологий в государственной и муниципальной службе							
Промежуточная аттестация			4			4		зачет
Всего:		108	4		8	4	92	ак.ч.
		3	0,1		0,22	0,1	2,6	з.е.
		81	3		6	3	69,2	ас.ч.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Реализация управления персоналом в современной организации

Тема 1.1. Функции субъектов управления персоналом

Особенности деятельности субъектов управления персоналом. Сравнительный анализ функций служб управления персоналом. Функции руководителей разных уровней управления. Взаимосвязь функций управления и управления персоналом. Функции системы управления персоналом: анализ и планирование потребностей организации в кадрах, развитие, регламентация деятельности, оценка, стимулирование персонала, анализ и контроль кадровых процессов на примере конкретных организаций

Тема 1.2. Методы управления персоналом в современной организации

Методы (анализ, сбор данных, формирования, обоснования, внедрения) построения системы управления персоналом Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические,

Тема 1.3. Кадровые технологии в современной организации

Найм, отбор и увольнение. Кадровое планирование и маркетинг персонала. Технологии оценки и развития персонала. Методы, применяемые при организации оценочных процедур. Технологии организации труда, стимулирования и обеспечения систем управления персоналом.

Раздел 2. Особенности применения кадровых технологий по отраслям

Тема 2.1. Технологии работы кадровых агентств

Кадровое агентство как субъект кадровой работы. Современные технологии рекрутмента. Кадровые агентства Новосибирска. Анализ рынка услуг кадровых агентств.

Тема 2.2. Управление персоналом на производстве

Специфика кадрового обеспечения и работы с кадрами на предприятиях. Создание и сопровождение промышленно-образовательного кластера. Примеры функциональных структур управления персоналом предприятий Новосибирска.

Тема 2.3. Управление персоналом в социальной сфере

Специфика кадрового обеспечения и работы с кадрами в социальной сфере. Примеры функциональных структур управления персоналом учреждений Новосибирска.

Тема 2.4. Управление персоналом в малом бизнесе

Специфика кадрового обеспечения и работы с кадрами с малом бизнесе. Субъекты управления персоналом на малом предприятии. Примеры функциональных структур управления персоналом малых организаций Новосибирска.

Тема 2.5. Применение кадровых технологий в государственной и муниципальной службе

Нормативно-правовое и методическое сопровождение кадровой работы в органах государственной власти и местного самоуправления.

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 «Практика управления персоналом» (Б1.В.ДВ.10.1) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Для проведения занятий по очной форме обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Реализация управления персоналом в современной организации	
Тема 1.1	Функции субъектов управления персоналом	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 1.2	Методы управления персоналом в современной организации	Устные ответы на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 1.3	Кадровые технологии в современной организации	Предоставление эссе в устном виде
Раздел 2	Особенности управления персоналом по отраслям	
Тема 2.1.	Технологии работы кадровых	Устный ответ на вопросы

	агентств	Письменная работа – решение практических заданий
Тема 2.2.	Управление персоналом на производстве	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 2.3.	Управление персоналом в социальной сфере	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 2.4.	Управление персоналом в малом бизнесе	Устные ответы на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 2.5	Применение кадровых технологий в государственной и муниципальной службе	Устные ответы на вопросы Письменная работа – решение практических заданий

Для проведения занятий по заочной форме обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Реализация управления персоналом в современной организации	
Тема 1.1	Функции субъектов управления персоналом	Письменная контрольная работа Устный ответ на вопросы Тестирование
Тема 1.2	Методы управления персоналом в современной организации	
Тема 1.3	Кадровые технологии в современной организации	
Раздел 2	ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА	
Тема 2.1.	Технологии работы кадровых агентств	Письменная контрольная работа Устный ответ на вопросы Тестирование
Тема 2.2.	Управление персоналом на производстве	
Тема 2.3.	Управление персоналом в социальной сфере	
Тема 2.4.	Управление персоналом в малом бизнесе	
Тема 2.5	Применение кадровых технологий в государственной и муниципальной службе	

Для проведения занятий по заочной форме обучения с применением ЭО и ДОТ

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Реализация управления персоналом в современной организации	
Тема 1.1	Функции субъектов управления персоналом	Письменный ответ на вопросы электронного семинара
Тема 1.2	Методы управления персоналом в современной организации	
Тема 1.3	Кадровые технологии в современной организации	
Раздел 2	Особенности управления персоналом по отраслям	

Тема 2.1.	Технологии работы кадровых агентств	Письменный ответ на вопросы электронного семинара
Тема 2.2.	Управление персоналом на производстве	
Тема 2.3.	Управление персоналом в социальной сфере	
Тема 2.4.	Управление персоналом в малом бизнесе	
Тема 2.5	Применение кадровых технологий в государственной и муниципальной службе	

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов оценки (средств):

Устное собеседование по вопросам билета (очная и заочная формы обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ).

4.2 Материалы текущего контроля успеваемости²

4.2.1. Типовые вопросы для устного опроса

Для проведения занятий по очной форме обучения

Тема 1.1	Функции субъектов управления персоналом	Каков перечень функций в зависимости от сферы деятельности компании? Каков перечень функций в зависимости от численности компании? Каков перечень функций в сфере малого бизнеса?
Тема 1.2	Методы управления персоналом в современной организации	Каков перечень методов управления персоналом в зависимости от сферы деятельности компании? Каков перечень методов управления персоналом в зависимости от численности деятельности компании? Каков перечень методов управления персоналом в сфере малого бизнеса?
Тема 2.1.	Технологии работы кадровых агентств	Каков перечень кадровых технологий в зависимости от сферы деятельности компании? Каков перечень кадровых технологий в зависимости от численности деятельности компании? Каков перечень кадровых технологий в сфере малого бизнеса?
Тема 2.2.	Управление персоналом на производстве	Каков перечень функций кадровой службы на производстве? Каков перечень методов управления персоналом на производстве? Каков перечень кадровых технологий на производстве?
Тема 2.3.	Управление персоналом в социальной сфере	Каков перечень функций кадровой службы в малом бизнесе? Каков перечень методов управления персоналом в социальной сфере? Каков перечень кадровых технологий в социальной сфере?
Тема 2.4.	Управление персоналом в	Каков перечень функций кадровой службы в малом бизнесе? Каков перечень методов управления персоналом в малом

² Полный перечень вопросов и заданий находится на кафедре управления персоналом в УМКД по дисциплине

	малом бизнесе	бизнесе? Каков перечень кадровых технологий в малом бизнесе?
Тема 2.5	Применение кадровых технологий в государственной и муниципальной службе	Каков перечень функций кадровой службы в государственной и муниципальной службе? Каков перечень методов управления персоналом в государственной и муниципальной службе? Каков перечень кадровых технологий в государственной и муниципальной службе?

Для проведения занятий по заочной форме обучения и для электронного семинара по заочной форме обучения с применением ЭО и ДОТ

Раздел 1	Особенности управления персоналом по отраслям	Что представляет собой «управление человеческими ресурсами» как концепция управления персоналом в современных организациях? Какие тенденции в практике кадрового менеджмента наблюдаются в современной России? Какие элементы системы управления персоналом должны присутствовать даже в малочисленной организации?
Раздел 2	Реализация управления персоналом в современной организации	Каков перечень кадровых технологий в зависимости от сферы деятельности компании? Как перечень кадровых технологий зависит от численности персонала компании? Каков перечень кадровых технологий в сфере малого бизнеса?

4.2.2. Типовые темы для эссе

Тема 1.3	Кадровые технологии в современной организации	Владение кадровыми технологиями Мои способности в кадровом менеджменте Карьера менеджера в зависимости от сферы организации

4.2.3. Типовые практические задания для письменных работ

Тема 1.1	Функции субъектов управления персоналом	Подготовьте проект Положения о службе управления персоналом для организации с численностью более 100 человек Подготовьте проект должностной инструкции специалиста по оценке персонала
Тема 1.2	Методы управления персоналом в современной организации	Сопоставьте методы управления персоналом и способности субъекта для их реализации Проведите диагностику склонности к профессиональным деформациям и определите направления психопрофилактики Подготовьте проект программы предупреждения профессиональной деформации сотрудников (в зависимости от сферы и специфики деятельности)
Тема	Кадровые технологии в	Подготовьте схему применения одной из кадровых

1.3	современной организации	технологий (в зависимости от сферы) Оцените документ – регламент применения одной из кадровых технологий ³
Тема 2.1.	Технологии работы кадровых агентств	Проведите сравнительный анализ услуг кадровых агентств г. Новосибирска Оцените документ – регламент деятельности кадровых агентств г. Новосибирска
Тема 2.2.	Управление персоналом на производстве	Проведите сравнительный анализ кадровых служб производств г. Новосибирска Оцените документ – регламент деятельности кадровых служб на производстве
Тема 2.3.	Управление персоналом в социальной сфере	Проведите сравнительный анализ кадровых служб в социальной сфере г. Новосибирска Оцените документ – регламент деятельности кадровых служб в социальной сфере
Тема 2.4.	Управление персоналом в малом бизнесе	Проведите сравнительный анализ функций управления персоналом в малом бизнесе Оцените документ – регламент деятельности кадровых служб в социальной сфере
Тема 2.5	Применение кадровых технологий в государственной и муниципальной службе	Выполните задания кейса ⁴ Оцените документ – регламент деятельности кадровых служб в государственной и муниципальной службе

4.2.4. Типовые тестовые задания

Раздел 1	Особенности управления персоналом по отраслям

Выберите один вариант ответов:

К традиционным задачам управления персоналом относится:

- 1) создание новых организационных структур
- 2) содействие организационным изменениям
- *3) аттестация персонала
- 4) развитие участия и партнерства

К будущим задачам управления человеческими ресурсами относится:

- 1) организация повышения квалификации
- *2) содействие организационным изменениям
- 3) аттестация персонала

Установите соответствие концепций роли кадров в организации:

Управление трудовыми ресурсами	вместо человека в производстве рассматривается лишь его функция — труд
Управление персоналом	человек рассматривается через формальную роль — должность, а управление осуществляется через административные механизмы
Управление человеческими ресурсами	человек рассматривается как невозобновляемый ресурс — элемент социальной организации

³ Черняк Т.В. Проектирование оценочных технологий в органе государственной власти : кейс по дисциплине "Основы упр. персоналом" для слушателей проф. переподгот. по направлению "Упр. персоналом" / Т. В. Черняк, И. В. Доронина ; Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск, 2008. - 66 с.

⁴ Там же.

Управление человеком	человек — главный субъект организации и особый объект управления

Раздел 2	Реализация управления персоналом в современной организации

Выберите несколько вариантов ответов:

В промышленных (производственных) организациях персонал в зависимости от характера выполняемых функций подразделяется на:

- *1) руководителей
- *2) специалистов
- *3) технических исполнителей
- *4) рабочих
- 5) работников кадровых служб

Выберите один вариант ответов:

Рабочие как категория персонала делятся на:

- *1) производящих продукцию и вспомогательных, обслуживающих технологический процесс
- 2) руководителя, специалисты, служащие
- 3) функциональных, линейных и технологов

Установите соответствие эффективности (в %) методов отбора кадров

центры оценки персонала	70-80 %
тесты на профессиональную пригодность	60%
общие тесты способностей	50-60%
биографические тесты	40 %
личностные тесты	40 %
интервью	30 %
рекомендации	20%
астрология, графология	10%

4.3. Оценочные средства 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
ОПК-1	Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	ОПК-1.4 (очная форма обучения)	способность разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, а также задачи, принципы и методы управления персоналом с учетом изменений как во внешней, так и во внутренней среде организации, а также с учетом особенностей организаций различных сфер деятельности
		ОПК-1.4 (заочная форма обучения)	способность адаптировать философию и концепцию управления персоналом, а также

		ОПК-1.3 (заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ)	задачи, принципы и методы управления персоналом с учетом различных кризисных явлений и факторов, а также с учетом изменений как во внешней, так и во внутренней среде организации
ПК-33	Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	ПК-33.5 (заочная и очная форма обучения) ПК-33.4 (заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ)	Способность использовать методы самоуправления для повышения эффективности профессиональной деятельности

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ОПК 1.4., 1.3.	Разрабатывает философию и концепцию управления персоналом, а также задачи, принципы и методы управления персоналом с учетом изменений как во внешней, так и во внутренней среде организации, а также с учетом особенностей организаций различных сфер деятельности	Разработана философия и концепция управления персоналом, а также определены задачи, принципы и методы управления персоналом с учетом изменений как во внешней, так и во внутренней среде организации, а также с учетом особенностей организаций различных сфер деятельности
ПК 33.4, 33.5	Использует методы самоуправления в профессиональной деятельности.	Осуществляет отбор методов самоуправления в зависимости от ситуации и применяет их в профессиональной деятельности.

4.3.2 Темы для вопросов к зачету

1. Место и роль управления персоналом в системе управленческой деятельности
2. Основные подходы к управлению персоналом, примеры
3. Принципы и методы управления персоналом в организации
4. Организационное проектирование системы управления персоналом на примере
5. Цели, функции, организационная структура системы управления персоналом на примере
6. Кадровое обеспечение системы управления персоналом на примере
7. Функции менеджера по персоналу на примере
8. Найм и отбор персонала на примере
9. Деловая оценка персонала, примеры
10. Аттестация персонала в организации
11. Оценка результатов труда персонала на примере
12. Управление адаптацией персонала на примере

13. Управление трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением на примере
14. Методы и формы обучения персонала на примере
15. Мотивация и стимулирование персонала на примере
16. Отбор в кадровый резерв на примере
17. Условия и режим труда персонала на примере
18. Роль руководителя в управлении персоналом на примере

4.3.3 Тематика практических заданий к зачету

1. Оцените документ – регламент применения одной из кадровых технологий
2. Составьте перечень функций специалиста по развитию персонала
3. Изобразите карьерограмму специалиста по управлению персоналом в определенной сфере
4. Подготовьте проект должностной инструкции специалиста по одному из направлений деятельности организации
5. Подготовьте схему применения одной из кадровых технологий (в зависимости от сферы)

4.3.4 Типовые тестовые задания для зачета

Выберите один вариант ответов:

1. Разработка корпоративной кадровой стратегии относится к задачам:
 - 1) управление кадрами
 - *2) управление человеческим ресурсами
 - 3) управление персоналом
2. Кадровое обеспечение службы управления персоналом состоит в:
 - *1) количественном и качественном удовлетворении потребности в специалистах по управлению персоналом
 - 2) современном и соответствующим требованиям организации обеспечении техническими способами обработки, хранения и использования кадровой информацией
 - 3) обеспечении записи информации на различных носителях по установленным правилам и организации работы с документами
 - 4) использовании средств и форм юридического воздействия на органы и объекты управления персоналом с целью достижения эффективной деятельности организации

Выберите несколько вариантов ответов:

3. Низкий уровень профессиональной подготовки советских кадровиков объясняется:
 - *1) отсутствием специалистов в области управления персоналом
 - *2) недостаточным количеством специалистов смежных направлений (социологов, психологов)
 - *3) неблагоприятным возрастным составом
 - 4) низким уровнем заработной платы
4. При некомпетентности в принятии решений по управлению персоналом возникают:
 - *1) проблемы взаимоотношений в коллективе
 - 2) кризисы экономического развития предприятия
 - *3) текучесть кадров
 - *4) снижение производительности труда
5. Тенденции кадрового обеспечения современной службы управления человеческими ресурсами состоят в:
 - *1) повышении уровня профессионализма области управления персоналом
 - 2) расширении штата специалистов
 - *3) специализации деятельности
 - *4) расширении сфер взаимодействия с линейными менеджерами
6. В зависимости от уровня осознанности тех правил и норм, которые лежат в основе кадровых мероприятий Т.Ю. Базаров и Б.Л. Еремин выделяют кадровую политику:
 - *1) пассивную
 - *2) реактивную
 - *3) превентивную

- *4) активную
- 5) перспективную

Выберите один вариант ответов:

7. Найм персонала в узком смысле – это:

1) комплекс организационных мероприятий, включающий все этапы набора кадров, а также отбор и прием на работу.

2) процесс набора вплоть до окончания этапа введения в должность

*3) прием работника на работу, оформление документов

8. Руководители как категория персонала делятся на:

1) производящих продукцию и вспомогательных, обслуживающих технологический процесс

*2) руководителя, специалисты, служащие

3) функциональных, линейных и технологов

9. Специалисты как категория персонала делятся на:

1) производящих продукцию и вспомогательных, обслуживающих технологический процесс

2) руководителя, специалисты, служащие

*3) функциональных, линейных и технологов

Выберите несколько вариантов ответов:

10. Оценивая персонал чаще всего выделяют следующие аспекты измерения:

*1) деятельность персонала

*2) личность работника

3) взаимоотношения между руководителем и подчиненным

11. Наиболее распространенными формами оценки результатов труда являются:

*1) оценка по достижению целей

*2) оценка уровня вклада работника в деятельность организации

3) оценка личности сотрудника

12. Установите соответствие примеров должностей группам персонала:

Рабочие	Слесари, токари, уборщицы, дворники, гардеробщики, охранники и др.
Руководители	специалисты, служащие
Специалисты	экономисты, бухгалтеры, юристы, нормировщики и др.

13. Установите соответствие видов оценки и их возможностей:

Оценка по достижению целей	позволяет сделать акцент не на измерении усилий, затрачиваемых работником в сфере его ответственности, а на эффективности и результативности
Оценка уровня вклада	результаты труда соотносят не с индивидуальными плановыми показателями, а с более общими, формальными требованиями. Оценка более субъективна
Оценка личности работника	Устанавливается взаимосвязь между психологическими свойствами человека и характеристиками реализуемой им деятельности

14. Установите соответствие названий и характеристик принципов управления персоналом:

<i>Альтернативность</i>	многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства
<i>Гибкость</i>	приспособляемость системы управления персоналом к изменяющимся целям объекта управления и условиям его работы
<i>Бюрократия</i>	обеспечение разумного господства центрального звена управления (администрации) над основной частью персонала для строгого выполнения нормативных документов организации
<i>Децентрализация</i>	обеспечение рациональной автономии структурных подразделений или отдельных руководителей, с передачей прав и ответственности на нижние уровни

Вставьте пропущенное слово

15.Кадровая политика - это система осознанных и определенным образом сформулированных и закреплённых ... и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной ... фирмы.

(ответ правил, стратегией)

4.3.5. Типовые задания для письменной контрольной работы

Раздел 1 Особенности управления персоналом по отраслям

Задание 1. Проведите сравнительный анализ определений терминов «Методы управления персоналом» и «Кадровые технологии».

Задание 2. Перечислите виды деятельности менеджера в социальной сфере, формирующие профессиональные деформации

Задание 3. Опишите функции управления персоналом в зависимости от численности организации:

До 30	30-200	Более 200

Раздел 2 Реализация управления персоналом в современной организации

Задание 1. Опишите функции управления персоналом в зависимости от.

производство	Социальная сфера	торговля

Задание 2. Опишите нормативно-правовое регулирование управления персоналом в вашей организации

Задание 3. Приведите примеры используемых технологий управления персонала. Заполните таблице

В сфере государственной службы	В унитарных предприятиях

Шкалы и примерные критерии оценок уровня освоения дисциплины

Зачет (2- балльная шкала)	Критерии оценки
Не зачтено (0-50)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
зачтено (51-100)	Этапы компетенций, связанных с формированием концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом предупреждением профессионального выгорания сформированы от минимального до высокого уровня. Наличие допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки применения знаний концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления по сферам управления персоналом сформированы. Умеет подобрать методы самоуправления для решения задач профессиональной деятельности

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института⁵

Методические указания по подготовке курсовой работы

Представлены на сайте института⁶

Методические указания по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ размещены на сайте института⁷

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. Аверченко, Л. К. Управление персоналом в организации : учеб. пособие / Л. К. Аверченко ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2015. - 202 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 25.07.2016). - Загл. с экрана.

2. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом: технологии [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. – Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>, требуется авторизация (дата обращения : 25.07.2016). - Загл. с экрана.

3. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2015. — 288 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/52294>, требуется авторизация (дата обращения : 25.07.2016). - Загл. с экрана.

4. Макарова, И. К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании : [учеб. пособие] / И. К. Макарова, О. Е. Алехина, Л. М. Крайнова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ. - Москва : Дело, 2012. - 121 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443274>, требуется авторизация (дата обращения : 25.07.2016). - Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература

1. Бабосов, Е. М. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие для вузов / Е. М. Бабосов, Э. Г. Вайнилович, Е. С. Бабосова. – Электрон. дан. - Минск : ТетраСистемс, 2012. - 288 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=111916>, требуется авторизация (дата обращения : 25.07.2016). - Загл. с экрана.

2. Борисова, А. А. Организация деятельности служб управления персоналом (российская практика) [Электронный ресурс] : монография / А. А. Борисова. — Электрон. дан. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический

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

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

⁷ <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/>

- университет, 2012. — 250 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/44972>, требуется авторизация (дата обращения : 25.07.2016). — Загл. с экрана.
3. Управление персоналом : учеб. для бакалавров / В. М. Маслова ; Финансовый ун-т при Правительстве РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2013. - 492 с.
 4. Рогожин, М. Ю. Организация управления персоналом предприятия [Электронный ресурс] : учеб.-практ. пособие / М. Ю. Рогожин. — Электрон. дан. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 223 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253711>, требуется авторизация (дата обращения : 25.07.2016). — Загл. с экрана.
 5. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие / П. Э. Шлендер [и др.]. — Электрон. дан. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 319 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/8597>, требуется авторизация (дата обращения : 25.07.2016). — Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

6. Рогожин, М. Ю. Управление персоналом: 100 вопросов и ответов о самом насущном в современной кадровой работе : [Электронный ресурс] : практ. пособие / М. Ю. Рогожин. — Электрон. дан. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 309 с. — Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». — Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253718>, требуется авторизация (дата обращения : 25.07.2016). — 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. 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. (дата обращения: 19.01.2015).
2. Работа с персоналом [Электронный ресурс]: электрон. журн. - [М.], 2003 - 2012. — Режим доступа: <http://www.HR-Journal.ru>, свободный. (дата обращения: 19.01.2015).
3. 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: 19.01.2015).
4. Официальный сайт Национального союза кадровиков [Электронный ресурс] / Нац. союз кадровиков. - [М?], 2002 - 2012. - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/>, свободный. (дата обращения: 19.01.2015).
5. 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: 19.01.2015).
6. Электронная библиотека [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. — Режим доступа: <http://www.aup.ru/library>, свободный (дата обращения: 19.01.2015).
7. Экономика труда [Электронный ресурс] / Федеральный образовательный портал по социологии, экономике и менеджменту. - [М], 2012. - Режим доступа:, <http://ecsocman.hse.ru/net/16000159>, свободный (дата обращения: 19.01.2015).

6.6. Иные источники

Иные источники не используются

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

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа): Экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная

Лаборатория личностного и профессионального развития: Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, музыкальные центры, видеокамера, видеомagneфоны, 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

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: Столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная, компьютер с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы. Библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет : 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.

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

Видеостудия для вебинаров: Компьютеры с выходом в Интернет, оснащенные веб-камерами и гарнитурами (наушники + микрофон), столы, стулья.

Кафедры: Компьютеры с выходом в Интернет, в т.ч. оснащенные веб-камерой, гарнитурой (наушники + микрофон), столы, стулья, кресла офисные, принтер, шкафы.

Компьютерный класс для преподавателей: Компьютеры с выходом в Интернет и в локальную сеть, лазерный принтер, сканеры, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная

Программное обеспечение: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС

Факультет государственного и муниципального управления

Кафедра налогообложения, учета и экономической безопасности

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой налогообложения и учета

Протокол от «26» августа 2016 г.

№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИИ

(Б1.В.ДВ.10.2)

ЭО

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль): «Управление персоналом организации»

квалификация выпускника: Бакалавр

формы обучения: очная, заочная

Год набора - 2016

Новосибирск, 2016 г.

Авторы – составители:

Заведующий кафедрой налогообложения, учета и экономической безопасности, к.э.н.,
доцент Шумяцкий Р.И.

ст. преподаватель кафедры налогообложения, учета и экономической безопасности
Межова О.С.

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 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	18
6.1. Основная литература.....	18
6.2. Дополнительная литература	19
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	20
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 образовательной программы

1.1. Дисциплина Экономика организации (Б1.В.ДВ.10.2) обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-8	способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и нести ответственность за их результаты	ОПК-8.4 (для очной формы обучения)	Способность находить оптимальные организационно-управленческие решения (в том числе экономические), оценить эффективность существующего нормативно-правового обеспечения и на основе проведенного анализа принять участие в планировании, разработке и совершенствованию системы управления нормативно-правовым обеспечением управления персоналом в организациях различных сфер деятельности.
		ОПК-8.4 (для заочной формы обучения)	Способность находить оптимальные организационно-управленческие решения (в том числе экономические), оценить эффективность существующего нормативно-правового обеспечения
		ОПК - 8.3 (для заочной с применением ЭО и ДОТ)	Способность находить оптимальные организационно-управленческие решения (в том числе экономические), оценить эффективность существующего нормативно-правового обеспечения.
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	ПК-14.7 (для очной формы обучения)	Способен проводить анализ и формулировать экономическое обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду конкретной организации.
		ПК-14.6 (для заочной формы обучения)	Способен проводить анализ и формулировать экономическое обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду конкретной организации.
		ПК-14.5 (для заочной с применением)	Способен проводить анализ и формулировать экономическое обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей

		ЭО и ДОТ)	деятельности организации и показателей по труду конкретной организации, участвовать в проектировании информационного и информационно-технического обеспечения системы управления персоналом.

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по организации труда и оплаты персонала Е/01.6. Организация труда персонала. Е/02.6. Организация оплаты труда персонала. Е/03.6. Администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала.	ОПК- 8.3 ОПК-8.4	на уровне знаний: · основных нормативных правовых актов, регламентирующих управление персоналом в организациях; · особенностей организации и применения нормативно-правовых актов в различных областях управления персоналом; · алгоритмов разработки и реализации организационно-управленческих и экономических решений по результатам анализа нормативно-правовой базы.
		на уровне умений: · разрабатывать нормативно-правовые акты по управлению персоналом; · отслеживать и фиксировать основные изменения в нормативно-правовых актах по управлению персоналом; · применять на практике имеющиеся нормы, содержащиеся в нормативно-правовых актах.
		на уровне навыков: · работы с нормативно-правовыми актами; · анализа и толкования содержащихся в нормативно-правовых актах норм; · разработки и применения нормативно-правовых актов по управлению персоналом в организации.
	ПК-14.5 ПК-14.6 ПК-14.7	на уровне знаний: · основных математических методов управленческого и экономического анализа
		на уровне умений: · уметь применять математические методы для анализа экономических показателей;
		на уровне навыков: · обработки и анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);

	· формулировать экономическое обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду конкретной организации;

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость составляет 3 зачетных единицы.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем: лекции – 10, лабораторные работы – 0, практические занятия (семинарские) – 10. Количество академических часов, выделенных на самостоятельную работу обучающихся – 88.

По заочной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем: лекции – 4, лабораторные работы – 0, практические занятия (семинарские) – 8. Количество академических часов, выделенных на самостоятельную работу обучающихся – 92.

Место дисциплины

Дисциплина «Экономика организации» Б1.В.ДВ.10.2 изучается студентами заочной формы обучения на 4 и 5 курсе.

Дисциплина реализуется после изучения Б1.В.ОД.8 «Маркетинг персонала», Б1.В.ДВ.3.2 «Технологии принятия управленческих решений», Б1.Б.17 «Управление социальным развитием организации», Б1.В.ОД.14 «Государственная и муниципальная служба», Б1.В.ДВ.11.1 «Социальная политика и социальная ответственность»

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л/эо, дот ²	лр/эо, дот ³	пз/эо, дот ³	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1.	Организация – как основное звено	50	5		5		44	Т
Тема1.1	Организационно- правовые формы	20	1		1		10	О
Тема 1.2	Организационная и производственная структура организации	20	1		1		10	О

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), проверка решения заданий (ПРЗ), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

² При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в соответствии с учебным планом

Тема 1.3	Экономические ресурсы организации	30	3		3		24	О, ПРЗ
Раздел 2.	Экономический механизм функционирования	58	5		5		44	Т
Тема 2.1	Затраты на производство и их классификация. Смета	30	2		2		22	ПРЗ
Тема 2.2	Финансовые результаты и эффективность хозяйственной	28	3		3		22	ПРЗ
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		108	10		10		88	ак.ч.
		3	0,28		0,28		2,4	з.е.
		81	7,5		7,5		66,6	ас.ч.

<i>Заочная форма обучения</i>								
Раздел 1.	Организация – как основное звено рыночной экономики	50	2		4	2	42	О, Т, ПРЗ
Тема 1.1	Организационно-правовые формы организаций							
Тема 1.2	Организационная и производственная структура							
Тема 1.3	Экономические ресурсы организации							
Раздел 2.	Экономический механизм функционирования	58	2		4	2	50	О, Т, ПРЗ
Тема 2.1	Затраты на производство и их классификация. Смета затрат на производство.							
Тема 2.2	Финансовые результаты и эффективность хозяйственной							
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	4		8	4	92	ак.ч.
		3	0,1		0,22	0,1	2,6	з.е.
		81	3		6	3	69,2	ас.ч.

<i>Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ</i>								
Раздел 1.	Организация – как основное звено рыночной экономики	50	2		4	2	42	ЭС

Тема 1.1	Организационно-правовые формы организаций							
Тема 1.2	Организационная и производственная структура							
Тема 1.3	Экономические ресурсы организации							
Раздел 2.	Экономический механизм функционирования	58	2		4	2	50	ЭС
Тема 2.1	Затраты на производство и их классификация. Смета затрат на производство.							
Тема 2.2	Финансовые результаты и эффективность хозяйственной							
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	4		8	4	92	ак.ч.
		3	0,1		0,22	0,1	2,6	з.е.
		81	3		6	3	69,2	ас.ч.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Организация – как основное звено рыночной экономики

Тема 1.1. Организационно-правовые формы организаций

Организация и предпринимательство в рыночной среде. Виды предпринимательской деятельности. Цели и задачи создания организации. Классификация организаций по виду и характеру деятельности, размерам, формам собственности, организационно-правовым формам.

Тема 1.2. Организационная и производственная структура организации

Элементы производственной структуры. Факторы, влияющие на производственную структуру. Типы организации промышленного производства: единичное, серийное, массовое производство. Организация производства.

Характеристика организационных структур управления. Особенности и область применения линейной, функциональной, дивизиональной, адаптивной структур. Принципы построения организационных структур управления.

Тема 1.3. Экономические ресурсы организации

Уставный капитал и имущество организации. Основной и оборотный капитал. Состав и классификация основных средств. Износ и амортизация основных средств. Показатели использования основных средств организации. Состав и классификация оборотных средств. Определение потребности организации в оборотных средствах. Анализ использования оборотных средств организации. Трудовые ресурсы организации. Организация и нормирование труда. Оплата труда. Производительность труда и методы ее измерения. Планирование численности и состава персонала.

Раздел 2. Экономический механизм функционирования организации

Тема 2.1 Затраты на производство и их классификация

Понятие затрат и издержек производства. Состав и структура затрат, включаемых в себестоимость продукции. Классификация затрат. Группировка затрат по экономическим элементам. Группировка затрат по статьям калькуляции. Определение себестоимости продукции. Смета затрат на производство.

Раздел 3. Финансовые результаты и эффективность хозяйственной деятельности

Прибыль как основной результат хозяйственной деятельности организации. Виды

прибыли. Понятие эффективности производства. Рентабельность. Сущность и виды рентабельности.

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 «Экономика организации» Б1.В.ДВ.10.2

используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Методы текущего контроля для очной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1.	Организация – как основное звено рыночной экономики	Письменное тестирование
Тема 1.1	Организационно-правовые формы	Устный ответ на вопросы
Тема 1.2	Организационная и производственная структура организации	Письменный ответ на вопросы
Тема 1.3	Экономические ресурсы организации	Проверка решения заданий
Раздел 2.	Экономический механизм функционирования организации	Письменное тестирование
Тема 2.1	Затраты на производство и их классификация. Смета затрат на производство.	Письменный ответ на вопросы Проверка решения заданий
Тема 2.3.	Финансовые результаты и эффективность хозяйственной деятельности	Письменный ответ на вопросы Проверка решения заданий
	Выполнение контрольной работы по курсу	Письменное выполнение контрольной работы в виде реферата

Методы текущего контроля для заочной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1.	Организация – как основное звено рыночной экономики	Письменное тестирование
Тема 1.1	Организационно-правовые формы	Устный ответ на вопросы
Тема 1.2	Организационная и производственная структура организации	Письменный ответ на вопросы
Тема 1.3	Экономические ресурсы организации	Проверка решения заданий
Раздел 2.	Экономический механизм функционирования организации	Письменное тестирование
Тема 2.1	Затраты на производство и их классификация. Смета затрат на производство.	Письменный ответ на вопросы Проверка решения заданий
Тема 2.3.	Финансовые результаты и эффективность хозяйственной деятельности	Письменный ответ на вопросы Проверка решения заданий

Методы текущего контроля для заочной формы обучения с частичным применением

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1.	Организация – как основное звено рыночной экономики	
Тема 1.1	Организационно-правовые формы	Письменный ответ на задания электронного семинара/ Письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара.
Тема 1.2	Организационная и производственная структура организации	
Тема 1.3	Экономические ресурсы организации	
Раздел 2.	Экономический механизм функционирования организации	
Тема 2.1	Затраты на производство и их классификация. Смета затрат на производство.	Письменный ответ на задания электронного семинара/ Письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара.
Тема 2.3.	Финансовые результаты и эффективность хозяйственной деятельности	

4.1.2. Зачет проводится в форме устного/письменного ответа на вопросы и устного/письменного выполнения практических заданий, для заочной формы обучения с частичным применением ЭО и ДОТ – выполнение письменного контрольного задания и электронное тестирование с применением специального программного обеспечения.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Типовые темы контрольных работ

1. Организационно-правовые формы предприятий и практика их применения
2. Анализ и разработка организационных структур управления
3. Анализ и разработка производственной структуры предприятия
4. Анализ и организация производственной инфраструктуры
5. Основные фонды предприятия: их состав и классификация
6. Показатели использования основных фондов и их применение в экономической работе в организации
7. Амортизация и ее роль в обновлении основных фондов
8. Состав и классификация оборотных средств предприятия
9. Определение потребности предприятия в оборотных средствах
10. Анализ использования оборотных средств предприятия
11. Анализ издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера
12. Повременная форма оплаты труда и особенности ее применения в различных организациях
13. Сдельная форма оплаты труда и условия ее применения
14. Классификация затрат на производство
15. Калькуляция себестоимости продукции
16. Характеристика сметы затрат на производство
17. Формирование цен на продукцию предприятия. Классификация цен
18. Ценовая политика предприятия
19. Финансовые результаты деятельности организации
20. Оценка эффективности хозяйственной деятельности предприятия

Предлагается примерный перечень работ для самостоятельного выполнения. Этот перечень по желанию студента может быть расширен и тема может быть выбрана самостоятельно, если она соответствует общему содержанию дисциплины.

Примеры расчетных заданий

Задание 1.

Определить показатели использования основных производственных фондов предприятия, а также объем дополнительно произведенной продукции в планируемом году за счет увеличения количества основных фондов и за счет их лучшего (худшего) использования. Результаты расчетов представить в форме таблицы.

Исходные данные

1. Объем выпуска продукции в базовом году – 21100 тыс. руб.
2. Среднегодовая численность рабочих в базовом году – 2100 чел.
3. Среднегодовая стоимость основных производственных фондов в базовом году – 7500 тыс. руб.
4. Прирост объема произведенной продукции в планируемом году – 10,2 %
5. Увеличение численности работающих в планируемом году – 4,1 %
6. Стоимость основных производственных фондов на начало планируемого года – 7400 тыс. руб..
7. Стоимость вводимых основных производственных фондов в планируемом году по месяцам:

апрель – 200 тыс. руб.

июнь – 1500 тыс. руб.

сентябрь – 400 тыс. руб.

8. Стоимость выбывающих (ликвидируемых) основных производственных фондов в планируемом году по месяцам:

февраль – 300 тыс. руб.

август – 900 тыс. руб.

ноябрь – 600 тыс. руб.

Задание 2.

На вновь созданном предприятии решается вопрос о выборе формы оплаты труда. При повременной форме оплаты труда предприятию необходимо использовать труд 100 рабочих. Годовой фонд рабочего времени одного рабочего 1 768 ч. Тарифная ставка составляет 20 руб./ч. При сдельной форме оплаты труда расценка за единицу продукции устанавливается в размере 10 руб.

Постройте график зависимости заработной платы в расчете на единицу продукции от объема выпуска и определите, какая форма оплаты труда предпочтительнее при объеме производства 100, 200, 300, 400 тыс. ед. продукции?

Задание 3.

Определить, как изменяется себестоимость единицы продукции, если объем производства увеличивается на 30 тонн. Себестоимость продукции отчетного периода составляет 250 тыс. руб. При этом переменные затраты составляют 80% себестоимости. Объем производства отчетного периода составляет 100 тонн.

Типовые примеры тестовых заданий

1. Основная цель функционирования предприятия в рыночных условиях:

- а) получение прибыли и ее максимизация
- б) повышение заработной платы работников
- в) выход на мировой рынок
- г) максимальное удовлетворение общественных потребностей
- д) совершенствование производственной структуры предприятия
- е) внедрение новой техники и технологии

правильный ответ: а)

2. Предприятия по формам собственности классифицируются на:

- а) индивидуальные
- б) частные
- в) малые
- г) государственные
- д) коллективные
- е) муниципальные

правильные ответы: б, г, е)

3. Неограниченное число возможных акционеров характерно для...

- а) НАО
- б) ПАО
- в) НАО, но только при определенных условиях
- г) ПАО, НАО

правильный ответ: б)

4. Первоначальная стоимость основных средств это:

- а) сумма фактических затрат организации на их приобретение, сооружение и изготовление объекта
- б) сумма фактических затрат организации на их приобретение, сооружение и изготовление объекта за исключением налога на добавленную стоимость
- в) стоимость объекта при его приобретении по договору купли-продажи.

правильный ответ: б)

5. Коэффициент использования основных производственных фондов, который показывает выпуск продукции на 1 рубль основных производственных фондов, называется:

- а) фондоотдача
- б) фондоемкость
- в) фондовооруженность
- г) коэффициент обновления
- д) коэффициент сменности

правильный ответ: а)

4.3. Оценочные средства 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
ОПК-8	способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать	ОПК-8.4 (для очной формы обучения)	Способность находить оптимальные организационно-управленческие решения (в том числе экономические), оценить эффективность существующего нормативно-правового обеспечения и на основе проведенного анализа принять участие в планировании, разработке и совершенствованию системы управления нормативно-правовым обеспечением управления персоналом в организациях различных сфер деятельности.
		ОПК-8.4 (для заочной формы обучения)	Способность находить оптимальные организационно-управленческие решения (в том числе экономические), оценить эффективность существующего нормативно-правового обеспечения
		ОПК - 8.3 (для заочной с применением ЭО и ДОТ)	Способность находить оптимальные организационно-управленческие решения (в том числе экономические), оценить эффективность существующего нормативно-правового обеспечения.

	алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты		
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	ПК-14.7 (для очной формы обучения)	Способен проводить анализ и формулировать экономическое обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду конкретной организации.
		ПК-14.6 (для заочной формы обучения)	Способен проводить анализ и формулировать экономическое обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду конкретной организации.
		ПК-14.5 (для заочной с применением ЭО и ДОТ)	Способен проводить анализ и формулировать экономическое обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду конкретной организации, участвовать в проектировании информационного и информационно-технического обеспечения системы управления персоналом.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-14.5, 14.6, 14.7.	Проводит анализ и формулирует экономические обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду конкретной организации.	Проведены обработка и анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду конкретной организации Сформулированы экономические обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду конкретной организации

Типовые темы для вопросов к зачету

1. Предпринимательская деятельность и ее виды.
2. Предприятия как основная форма организации предпринимательства и их классификация

3. Характеристика организационно-правовых форм организаций
4. Типы организационных структур управления. Особенности и область применения линейной, функциональной организационных структур управления.
5. Характеристика организационных структур управления. Принципы построения организационных структур управления.
6. Производственная структура предприятия. Виды цехов и участков.
7. Типы организации производства: единичное, серийное, массовое производство.
8. Классификация производственных процессов. Разработка и организация производственного процесса.
9. Организация производственной инфраструктуры: инструментальное хозяйство, организация ремонтного хозяйства, материально-техническое снабжение предприятия, транспортное хозяйство, система сбыта продукции. Тенденции развития производственной инфраструктуры
10. Основные фонды предприятия. Учет и оценка основных фондов. Методы переоценки основных фондов.
11. Износ и амортизация основных фондов.
12. Состав и классификация оборотных средств
13. Нормирование оборотных средств. Особенности нормирования сырья, материалов, незавершенного производства, готовой продукции, расходов будущих периодов.
14. Организация и нормирование труда
15. Организация заработной платы в организации
16. Производительность труда и методы ее измерения
17. Классификация затрат на производство. Понятие себестоимости продукции.
18. Смета и калькуляция затрат
19. Формирование цен на продукцию предприятия. Классификация цен.
20. Ценовые рыночные стратегии
21. Характеристика методов ценообразования
22. Оценка эффективности хозяйственной деятельности предприятия
23. Показатели финансового состояния организации

Типовые задания для зачета

Задание 1. Рассчитать заработную плату рабочего 4 разряда, оплачиваемого по повременной – премиальной системе. Размер премии 20 %. Число фактически отработанных дней в месяц – 22, продолжительность смены 8 часов.

Задача 2. Определить как изменится производительность труда, если изменение объема производства равно +12% и изменение численности персонала равно +7%.

Задача 3. Трудоемкость изделия снизилась на 15%. Определить, как изменится производительность труда.

Задача 4. Предприятие производит шкафы, столы и стулья.

Рассчитать рентабельность каждого вида продукции и рентабельность предприятия, если за 1 час выпускается:

50 столов (Затраты на изготовление 1 стола составляют 2900 руб., цена реализации без НДС составляет 3400 руб.)

100 шкафов (Затраты на изготовление 1 шкафа составляют 2500 руб., цена реализации без НДС составляет 2700 руб.).

1000 стульев (Затраты на изготовление 1 стула составляют 180 руб., цена реализации без НДС составляет 210 руб.)

Определите какой вид продукции выгоднее производить?

Типовые тесты для зачета

1. В состав оборотных средств предприятия входят...

- а) только производственные запасы
- б) незавершенное производство, готовая продукция на складе
- в) запасы материалов, запасных частей, топлива, готовой продукции на складе
- г) оборотные фонды и фонды обращения

правильный ответ: г)

2. Ускорение оборачиваемости оборотных средств приводит к:

- а) высвобождению средств
- б) увеличению средств
- в) сохранению уровня оборотных средств

правильный ответ: а)

3. Для сдельной формы оплаты характерна оплата труда в соответствии с:

- а) количеством изготовленной (обработанной) продукции
- б) количеством отработанного времени
- в) должностным окладом

правильный ответ: а)

4. Списочная численность работников предприятия — это:

- а) численность работников списочного состава, явившихся на работу
- б) численность работников списочного состава на определенную дату с учетом прибывших и выбывших за этот день работников
- в) отношение численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца (включая праздничные и выходные дни) к числу календарных дней месяца

правильный ответ: а)

5. Назначение классификации затрат на производство по экономическим элементам затрат:

- а) расчет себестоимости единицы конкретного вида продукции
- б) основание для составления сметы затрат на производство
- в) исчисление затрат на материалы
- г) определение затрат на заработную плату
- д) установление цены изделия

правильный ответ: б)

Типовые письменные контрольные задания для ДО

Задача 1. Трудоёмкость годовой производственной программы фабрики составляет 2500 тыс. норм-ч. В соответствии с планом повышения эффективности производства предусматривается с 1 июля снижение трудоёмкости на 15%. Плановый процент выполнения норм выработки в среднем по фабрике составляет 130%; эффективный фонд рабочего времени по плановому балансу времени одного рабочего составляет 238 дней, а

продолжительность рабочего дня – 7,6 ч. Определить численность основных рабочих в плановом году.

Задача 2. Объем реализованной продукции за год составил 1,5 млн. руб., среднегодовой остаток оборотных средств – 60 тыс. руб. Определить длительность одного оборота в днях; коэффициент оборачиваемости и коэффициент загрузки оборотных средств

Задача 3. Определите рентабельность продукции по следующим данным: количество выпущенных изделий за квартал 2 000 штук, цена одного изделия – 50 руб., себестоимость одного изделия 40 руб.

Шкала оценивания.

Показатели, критерии оценивание компетенций по этапам их формирования

Зачет	Критерии оценки
незачтено	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
зачтено	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач.

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации.

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

Зачет включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий. Ответы на теоретические вопросы даются в устной или письменной форме. Выполнение практических заданий проводится в письменной форме.

Для получения положительной оценки на зачете достаточно изучить рекомендуемую основную литературу, а также нормативно-правовые акты в действующей редакции, а также усвоить умения в ходе контактной работы с преподавателем путем опроса, тестирования и выполнения различных практических заданий.

Студент при подготовке к ответу по билету формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание.

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий понятийный аппарат, отвечать с пояснениями, полно и аргументированно. При сравнении явлений необходимо представить аргументы, представляющие их сходства и различия.

Давать односложные ответы нежелательно. При ответе студент должен полно и аргументированно ответить на вопрос билета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

По заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ итоговая оценка по дисциплине формируется по результатам выполнения ПКЗ и прохождения электронного тестирования. Выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течении семестра.

Проверка знаний 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.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины «Экономика организации» используются следующие методы обучения:

- лекционные занятия;
- практические (семинарские) занятия;
- самостоятельная работа обучающихся.

Реализация компетентного подхода в рамках курса «Экономика организации» предусматривает использование в учебном процессе лекционных занятий в традиционной форме, а также в форме диалога, дискуссий, разбора конкретных ситуаций и примеров из практики. В ходе лекционных занятий раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки обучающихся к практическим (семинарским) занятиям и выполнения заданий самостоятельной работы.

Практические (семинарские) занятия позволяют более детально проработать наиболее важные темы курса. Целью практических (семинарских) занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы занятия. Практические занятия предполагают активную работу обучающихся с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов, навыков исследовательской работы и творческого подхода к решению поставленных задач.

Наряду с традиционными, применяются активные методы обучения:

- командная работа по решению практических ситуаций;
- творческие задания;
- групповые дискуссии по теоретическим и практическим проблемам налогообложения и налогового контроля;
- мозговой штурм по формированию гипотез и поиску решения проблем налогового администрирования в современных экономических условиях.
- доклады с мультимедиа презентациями по вопросам.

Учебным планом для студентов предусмотрена самостоятельная работа, которая способствует более полному усвоению теоретических знаний, выработке навыков аналитической работы с литературой.

Самостоятельная работа студентов включает следующие виды: подготовку к практическим (семинарским) занятиям в соответствии с вопросами, представленными в рабочей программе дисциплины, изучение нормативно-правовых актов, работа с информационными ресурсами (сайтами), изучение учебного материала, отнесенного к самостоятельному освоению, выполнение домашних заданий, выполнение расчетных заданий.

Формами контроля самостоятельной работы являются устные опросы, решение заданий, выступление с докладами и сообщениями, а также защита презентаций к ним

При необходимости в процессе работы над заданием студент может получить индивидуальную консультацию у преподавателя. Также предусмотрено проведение консультаций студентов в ходе изучения материала дисциплины в течение семестра.

6.1. 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. Алексейчева, Е. Ю. Экономика организации (предприятия) [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / Е. Ю. Алексейчева, М. Д. Магомедов, И. Б. Костин. - Электрон. дан. – Москва : Дашков и К, 2016. - 291 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/60633>, требуется авторизация (дата обращения : 11.07.2016). - Загл. с экрана. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453410>, требуется авторизация (дата обращения : 11.07.2016). - Загл. с экрана. — То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС изд-ва «Лань». — Режим доступа : <http://e.lanbook.com/book/72400>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана.

2. Арзуманова, Т. И. Экономика организации [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / Т. И. Арзуманова, М. Ш. Мачабели. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2016. — 240 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/60554.html>, требуется авторизация (дата обращения : 25.07.2016). — Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=453416&sr=1, требуется авторизация (дата обращения : 11.08.2016). - Загл. с экрана.

3. Конюкова, Н. И. Экономика организации : учеб. пособие для студентов всех форм обучения / Н. И. Конюкова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2014. - 187 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. Ин-т упр. - филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 14.01.2016). – Загл. с экрана.

4. Коршунов, В. В. Экономика организации (предприятия) : учеб. и практикум для прикл. бакалавриата : учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / В. В. Коршунов ; Нац. исслед. технол. ун-т "МИСиС". - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2016. - 407 с. — То же [Электронный ресурс]. — Доступ

из ЭБС изд-ва «Юрайт». — Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/book/F51E972F-D57D-42B3-BE1B-FD2CCCA7B3F9>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана.

5. Мухина, И.А. Экономика организации (предприятия) [Электронный ресурс] : учеб. пособие / И. А. Мухина. - 2-е изд., стер. — Электрон. дан. — Москва : Флинта, 2016. - 320 с. — Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103810>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература

1. Баскакова, О.В. Экономика предприятия (организации) [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / О. В. Баскакова, Л. Ф. Сейко. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и Ко, 2015. - 370 с. — Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114137>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). - Загл. с экрана. — То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/52260>, требуется авторизация (дата обращения : 28.07.2016). - Загл. с экрана.

2. Карабанова, О. В. Экономика организации (предприятия) [Электронный ресурс] : практикум для акад. бакалавриата : задачи и решения / О. В. Карабанова. — Электрон. дан. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 129 с. — Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363015>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). - Загл. с экрана. — То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/30549>, требуется авторизация (дата обращения : 28.07.2016). - Загл. с экрана.

3. Лопарева, А. М. Экономика организации (предприятия) [Электронный ресурс] / А. М. Лопарева. - Электрон. дан.- Москва : Финансы и статистика, 2014. — 208 с. - Доступ из ЭБС издательства «Лань». - Режим доступа : <http://e.lanbook.com/book/69181>, требуется авторизация (дата обращения : 11.07.2016). — Загл. с экрана.

4. Магомедов, М. Д. Экономика организации (предприятия) [Электронный ресурс] : учебник / М. Д. Магомедов, Е. Ю. Алексейчева, И. Б. Костин. - 2-е изд. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2016. — 292 с. — Доступ из ЭБС изд-ва «Лань». — Режим доступа : <http://e.lanbook.com/book/93356>, требуется авторизация (дата обращения : 28.07.2016). - Загл. с экрана.

5. Петрова, Е. М. Экономика организации (предприятия). Краткий курс [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Е. М. Петрова, О. А. Чередниченко. — Электрон. дан. - Москва : Дашков и Ко, 2013. - 184 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. — Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233094>, требуется авторизация (дата обращения : 14.08.2016). — Загл. с экрана.

6. Сергеев, И. В. Экономика организации (предприятия) [Электронный ресурс] : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / И. В. Сергеев, И. И. Веретенникова. — 6-е изд., перераб. и доп. — Электрон. дан. - Москва : Юрайт, 2016. — 511 с. — Доступ из ЭБС издательства «Юрайт». — Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/book/BB2A6183-7BD3-43CE-A375-03D7AA775278>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана.

7. Шаркова, А. В. Экономика организации [Электронный ресурс] : практикум / А. В. Шаркова, Л. Г. Ахметшина. — Электрон. дан. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2016. - 120 с. — Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452891>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). - Загл. с экрана. — То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/60555>, требуется авторизация (дата обращения : 28.07.2016). - Загл. с экрана. — То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС изд-ва «Лань». — Режим доступа : <http://e.lanbook.com/book/61068>, требуется авторизация (дата обращения : 28.07.2016). - Загл. с экрана.

8. Экономика и управление на предприятии [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / А. П. Агарков [и др.]. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2014. — 400 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». — Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=450718>, требуется авторизация (дата обращения : 14.08.2016). — Загл. с экрана. — То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/60632>, требуется авторизация (дата обращения : 14.08.2016). - Загл. с экрана.

9. Экономика организации [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Л. А. Чалдаева [и др.] ; под ред. Л. А. Чалдаевой, А. В. Шарковой. — Электрон. дан. — Москва : Издательство Юрайт, 2016. — 339 с. — Доступ из ЭБС изд-ва «Юрайт». — Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/book/78581010-4EFF-4495-B352-1E48A8A4F9E3>, требуется авторизация (дата обращения : 29.07.2016). — Загл. с экрана.

10. Экономика организации (предприятия) : практикум для студентов всех форм обучения / Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы ; сост. Н. И. Конюкова. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2009. - 135 с.

11. Экономика организации (предприятия) : учеб. для студентов вузов / [авт. : Е. В. Арсенова и др.] ; под ред. Н. А. Сафронова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Экономистъ, 2009. - 617 с.

12. Экономика фирмы [Электронный ресурс] : учебник / А. С. Арзамов, П. Ф. Ахмадеев, В. Г. Белолипецкий и др. ; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Экономический факультет ; под общ. ред. Н. П. Иващенко. — Электрон. дан. — Москва : ИНФРА-М, 2006. - 527 с. — Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276596>, требуется авторизация (дата обращения : 28.07.2016). - Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Шаркова, А. В. Экономика организации [Электронный ресурс] : практикум / А. В. Шаркова, Л. Г. Ахметшина. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К^о, 2016. - 120 с. — Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452891>, требуется авторизация (дата обращения : 29.11.2016). - Загл. с экрана. — То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/60555>, требуется авторизация (дата обращения : 28.11.2016). - Загл. с экрана. — То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС изд-ва «Лань». — Режим доступа : <http://e.lanbook.com/book/61068>, требуется авторизация (дата обращения : 28.11.2016). - Загл. с экрана.

6.4. Нормативные правовые документы.

Не используются

6.5. Интернет-ресурсы.

1. Министерство финансов Российской Федерации [Электронный ресурс] : офиц. сайт. / М-во финансов Рос. Федерации - Электрон. дан. - М., 2007 – 2014. - Режим доступа: <http://www.minfin.ru> , свободный.

2. Министерство экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс] : офиц. сайт. / Минэкономразвития России . - Электрон. дан. - М., – 2014-2015. - Режим доступа: [http:// www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru), свободный.

3. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://biblioclub.ru>, требуется авторизация.

6.6. Иные источники

Не используются

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

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа): Экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная

Лаборатория личностного и профессионального развития: Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, музыкальные центры, видеокамера, видеомagniтофоны, 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

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: Столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная, компьютер с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы. Библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет : 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.

Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья): Экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель,

мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла

Видеостудия для вебинаров: Компьютеры с выходом в Интернет, оснащенные веб-камерами и гарнитурами (наушники + микрофон), столы, стулья.

Кафедры: Компьютеры с выходом в Интернет, в т.ч. оснащенные веб-камерой, гарнитурой (наушники + микрофон), столы, стулья, кресла офисные, принтер, шкафы.

Компьютерный класс для преподавателей: Компьютеры с выходом в Интернет и в локальную сеть, лазерный принтер, сканеры, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная

Программное обеспечение: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.

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

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления персоналом
Протокол от «25» августа 2016 г.
№ 1

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

**СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И СОЦИАЛЬНАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

(Б1.В.ДВ.11.1)

СПиСО

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль): «Управление персоналом организации»
квалификация выпускника - Бакалавр
формы обучения: очная, заочная

Год набора – 2016

Новосибирск, 2016 г.

Автор – составитель:

Кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом
Климова Татьяна Васильевна

Заведующий кафедрой управления персоналом

Кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом
Дорониная Инга Викторовна

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	3
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	3
3. Содержание и структура дисциплины	4
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	20
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	22
6.1. Основная литература.....	23
6.2. Дополнительная литература.....	27
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	24
6.4. Нормативные правовые документы.....	24
6.5. Интернет-ресурсы.....	24
6.6. 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 программы**

1.1. Дисциплина (Б1.В.ДВ.11.1) «Социальная политика и социальная ответственность» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК–8	Знание и умением использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	Очная и заочная формы обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ форма обучения: ОПК-8.3	Способность осуществлять сбор, обработку и передачу информации по вопросам нормативно-правового обеспечения с целью использования ее для оптимизации системы управления различными процессами управления персоналом в организациях различных сфер деятельности (в том числе в органах государственного и муниципального управления) и разрабатывать алгоритмы реализации организационно-управленческих решений и решений, направленных на развитие социальной политики и социальной ответственности организации, на основе анализа нормативно-правовой базы.
		Заочная форма обучения: ОПК-8.1	Способность оценить нормативное обеспечение системы управления персоналом в организации на предмет их достаточности, актуальности, применять знания в работе с нормативными правовыми актами в сфере управления персоналом, а также с целью изучения внешнего и внутреннего рынка труда организации
ПК–29	Владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Очная форма обучения (в т.ч. ЭО и ДОТ): ПК-29.3	Способность участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы
		Заочная форма обучения: ПК-29.2	Способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом.

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

Таблица 2.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по организации корпоративной социальной политики F/01.6 F/02.6 F/03.6	ОПК-8.1 ОПК-8.3	на уровне знаний: – функционирование системы нормативно-правового обеспечения управления персоналом. на уровне умений: – оценивает эффективность системы нормативно-правового обеспечения управления персоналом на уровне навыков – разработки предложений в план мероприятий по совершенствованию системы нормативно-правового обеспечения управления персоналом
Деятельность по организации корпоративной социальной политики F/01.6 F/02.6 F/03.6	ПК-29.2 ПК-29.3	на уровне знаний: – о социальной сфере организации и современных технологиях социальной работы на уровне умений: – анализировать и диагностировать состояние социальной сферы; на уровне навыков – составления планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины 3 зачетные единицы.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для **очной формы обучения** 28 часа (из них лекции – 14 ч., занятия семинарского типа – 14 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 80 ч.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для **заочной формы обучения** 12 часов (из них лекции – 6 ч., занятия семинарского типа – 6 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 92 ч.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для **заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ**: 14 часов, (из них 4 часов лекций, 10 часов семинарского типа), на самостоятельную работу обучающихся выделено - 121 часа.

Место дисциплины

Дисциплина (Б1.В ДВ.11) «Социальная политика и социальная ответственность» изучается:

- студентами очной формы обучения на 4 курсе (7 семестре)
- студентами заочной формы обучения на 3 и 4 курсе (6 -7 сессия);
- студентами заочной формы обучения (ЭО ДОТ) на 5 курсе.

Дисциплина начинает формировать профессиональные компетенции.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л	лр	пз	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Социальная политика: теоретический аспект	51	8		8		35	
Тема 1.1	Сущность социальной политики	23	4		4		15	О ₁ Т ₁
Тема 1.2	Формы реализации социальной политики	28	4		4		20	О ₂ ПЗ ₁
Раздел 2	Социальная ответственность как фактор социального развития организации	57	6		6		45	
Тема 2.1	Концепция социальной ответственности организаций	19	2		2		15	О ₃ Д ₁
Тема 2.2.	Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений	19	2		2		15	О ₄ ПЗ ₂
Тема 2.3	Система управления социальной ответственностью	19	2		2		15	О ₅ ПЗ ₃
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		108	14		14		80	ак.ч.
		3						з.е.
		81						ас.ч.

Таблица 4

№ п/п	Наименование тем (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		
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Социальная политика: теоретический аспект	46	3		3		40	
Тема 1.1	Сущность социальной политики	24	2		2		20	О ₁ , О ₂
Тема 1.2	Формы реализации социальной политики	22	1		1		20	
Раздел 2	Социальная ответственность как фактор социального	58	3		3		52	

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

² Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

	развития организации							
Тема 2.1	Концепция социальной ответственности организаций	20	1		1		18	ПЗ ₂ , ПЗ ₃
Тема 2.2.	Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений	20	1		1		18	
Тема 2.3	Система управления социальной ответственностью	18	1		1		16	
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	6		6		92	ак.ч.
		3						з.е.
		81						ас.ч.

Таблица 5.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ³ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л/эо, дот ⁴	лр/эо, дот ³	пз/эо, дот ³	КСР		
Заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ								
Раздел 1	Социальная политика: теоретический аспект	46	3		3		40	
Тема 1.1	Сущность социальной политики	24	2		2		20	ЭС ₁
Тема 1.2	Формы реализации социальной политики	22	1		1		20	
Раздел 2	Социальная ответственность как фактор социального развития организации	58	3		3		52	
Тема 2.1	Концепция социальной ответственности организаций	20	1		1		18	ЭС ₂
Тема 2.2.	Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений	20	1		1		18	
Тема 2.3	Система управления социальной ответственностью	18	1		1		16	
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	6		6		92	ак.ч.
		3						з.е.
		81						ас.ч.

³ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

⁴ При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в соответствии с учебным планом

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Социальная политика: теоретический аспект

Тема 1. Сущность социальной политики

Определение социальной политики. Назначение социальной политики. Уровни социальной политики. Социальные модели государств. Государственная, региональная и муниципальная социальная политика.

Тема 2. Формы реализации социальной политики

Социальная защита и социальное страхование работников. Разработка социальных программ. Коллективный договор и социальный кодекс – инструменты реализации социальной политики.

Раздел 2. Социальная ответственность как фактор социального развития организации

Тема 3. Концепция социальной ответственности организаций

Концепция социальной ответственности организаций. Проблема определения социальной ответственности. Принципы и формы социальной ответственности

Тема 4. Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений

Научное и правовое понимание социального партнерства. Взаимодействие субъектов социального партнерства – профсоюзов и работодателей. Разрешение социально-трудовых конфликтов в рамках социального партнерства.

Тема 5. Система управления социальной ответственностью

Управление социальной ответственностью как процесс. Социальный отчет организации. Социальный аудит как инструмент управления, технологии социального аудита.

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 (индекс Б1.В ДВ.11) «Социальная политика и социальная ответственность» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Методы текущего контроля для очной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Социальная политика: теоретический аспект	
Тема 1.1	Сущность социальной политики	Устный ответ на вопросы Тестирование
Тема 1.2	Формы реализации социальной политики	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Раздел 2	Социальная ответственность как фактор социального развития организации	
Тема 2.1	Концепция социальной ответственности организаций	Устный ответ на вопросы Устное выступление с докладом
Тема 2.2.	Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания
Тема 2.3	Система управления социальной ответственностью	Устный ответ на вопросы Письменное выполнение практического задания

Методы текущего контроля для заочной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Социальная политика: теоретический аспект	
Тема 1.1	Сущность социальной политики	Устный ответ на вопросы
Тема 1.2	Формы реализации социальной политики	
Раздел 2	Социальная ответственность как фактор социального развития организации	
Тема 2.1	Концепция социальной ответственности организаций	Письменное выполнение практического задания
Тема 2.2.	Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений	
Тема 2.3	Система управления социальной ответственностью	

Методы текущего контроля для заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Социальная политика: теоретический аспект	
Тема 1.1	Сущность социальной политики	Письменный ответ на задания электронного семинара Письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара.
Тема 1.2	Формы реализации социальной политики	
Раздел 2	Социальная ответственность как фактор социального развития организации	
Тема 2.1	Концепция социальной ответственности организаций	Письменный ответ на задания электронного семинара Письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара.
Тема 2.2.	Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений	
Тема 2.3	Система управления социальной ответственностью	

4.1.2. При проведении промежуточной аттестации по дисциплине используются следующие методы: устное собеседование по вопросам билета (очная, очно-заочная и заочная формы обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Полный перечень материалов текущего контроля находится на кафедре управления персоналом в УМК-Д

Типовые вопросы для устного опроса

Тема 1.1 Сущность социальной политики (О₁)

1. Раскройте сущность понятия «социальная политика».
2. Охарактеризуйте назначение социальной политики.
3. Приведите примеры социальных моделей государства.
4. Охарактеризуйте уровни государственная, региональная и муниципальная социальная политика.
5. Роль социальной политики в организации.

6. Принципы социальной политики.
7. Факторы, влияющие на социальную политику.
8. Корпоративная социальная политика.

Типовые варианты тестовых заданий

Тема 1.1 Сущность социальной политики (Т₁)⁵

1. Выберите один правильный ответ

Проводимая государственными структурами и органами местного самоуправления, система мер, направленных на повышение общественного благосостояния, улучшение качества жизни это:

- *социальная политика
- социальная ответственность
- социальная защита

2. Выберите один правильный ответ

При рассмотрении социальной политики, как специальной практической деятельности, субъектом социальной политики является:

- *социальные институты, ответственные за реализацию социальной политики
- области приложения социальной политики
- конкретные социальные проблемы

3. Соотнесите понятия и их значения

А. максимум ответственности за судьбу своих работников несет организация, где данный работник трудится	1. либеральная модель
В. индивидуальный принцип, предполагающий личную ответственность каждого члена общества за свою судьбу и судьбу своей семьи.	2. корпоративная модель
С. основу модели составляет принцип солидарности: при которой богатый платит за бедного, здоровый за больного, старый за молодого.	3. общественная модель

Ответ: А 2, В 1, С 3

4. Закончите определение:

Предоставление работнику социальных льгот и гарантий, установленных действующим законодательством РФ, а также коллективным договором, трудовым соглашением – это

Ответ – СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИЩЕННОСТЬ

3. Вставьте пропущенные слова.

Система создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения работающих граждан – это _____

Ответ - СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

⁵ Правильный ответ в тесте обозначен «звездочкой» (*)

Типовые вопросы к тестовым заданиям

Тема 1.1 Сущность социальной политики (Т₁)

1. Выберите верный ответ

Главная задача социальной политики:

защита социальных слоев

*гармонизация общественных отношений

обеспечение социальных гарантий

расширение сфер влияния.

2. Выберите верный ответ

Принцип социально-экономической защиты населения, заключающийся в обеспечении экономической защиты активных участников экономических процессов, и тех, кто находится за пределами производственно-сбытовой деятельности, это:

принцип общественной целесообразности;

*принцип экономической справедливости;

принцип экономической эффективности;

принцип экономической самостоятельности.

3. Выберите верный ответ

В каких формах реализуется социальная ответственность организации

в партнерстве с коммерческими организациями

*в партнерстве с местными, региональными и федеральными органами государственного управления

в партнерстве с зарубежными компаниями

в сотрудничестве со странами СНГ

4. Соотнесите понятие и его значение

А. Форма адресной финансовой помощи, которая заключается в направлении процента от продаж конкретного товара или услуги на проведение социальных мероприятий организации.	1. Социальные инвестиции
Б. Форма финансовой помощи, выделяемой организацией на реализацию долгосрочных и, как правило, совместных партнерских социальных программ, направленных на снижение социального напряжения и повышения уровня жизни различных слоев общества.	2. Социальный маркетинг

Ответ А 2, Б 1

5. Выберите верный ответ

Социальная ответственность предполагает ответственность за (выбери верный ответ)

рост производительности труда при наименьших затратах

*решение социальных проблем работников и общества в целом

соблюдение экологической безопасности производства

соблюдение норм охраны и безопасности труда

6. Соотнесите понятие и его значение

А. Совокупность социальных и психологических процессов, посредством которых организация усваивает систему знаний, норм и ценностей, позволяющих ему функционировать в качестве полноправного члена конкретной организации	1. Социальное партнерство
Б. Система мероприятий, обеспечивающих сотрудничество	2. Социальная

работодателей и работников для ведения коллективных переговоров и заключения коллективных соглашений	ответственность

Ответ А-2, Б-1

Типовые вопросы для устного опроса (О₂)

1.2. Формы реализации социальной политики

1. Охарактеризуйте социальную защиту и социальное страхование работников
2. Охарактеризуйте цели и задачи социальных программ
3. Охарактеризуйте основные разделы коллективного договора
4. Охарактеризуйте назначение и основные разделы социального кодекса – инструмента реализации социальной политики

Типовые варианты практических заданий (ПЗ₁)

1.2. Формы реализации социальной политики

Задание 1. Напишите короткое эссе, отразив в нем один из следующих вопросов (по выбору):

- Какие выгоды для основной деятельности компании приносит следование практике социальной ответственности?
- В какой мере бизнес ответственен за решение социальных проблем страны?
- Эффективность социальных инвестиций и корпоративной социальной ответственности (КСО) важнее для бизнеса или для общества?
- Кто и как может оценивать эффективность КСО?
- Как связаны корпоративная социальная ответственность и брендинг компании?

Тема 2.1. Концепция социальной ответственности организаций

Типовые вопросы для устного опроса (О₃)

1. Раскройте сущность понятий «социально ответственная организация», «заинтересованные стороны».
2. Раскройте сущность понятий «социальная активность организации», «социальные программы организации».
3. Какие социальные нормы, правила и стандарты влияют на содержание социальной ответственности организаций?
4. Приведите примеры реализации внутренних и внешних социальных программ компаний.
5. Какие направления деятельности необходимо реализовывать социально ответственной компании?
6. Какие преимущества приносит организациям социально ответственное поведение?

Тема 2.1. Концепция социальной ответственности организаций

Типовые темы для подготовки докладов (Д₁)

1. Современные тенденции в формировании корпоративной социальной политики.
2. Влияние социальной ответственности на имидж и репутацию организации.
3. Управление корпоративной социальной ответственностью.
4. Организационные механизмы управления социальной политикой организации.
5. Социальные составляющие имиджа.
6. Управление репутацией организации

Тема 2.2. Социальное партнерство в сфере социально-трудовых отношений

Типовые вопросы для устного опроса (О₄)

1. Сравните типологические модели социального партнерства в зависимости от механизма реализации социальной политики.
2. Как изменяется роль социальной политики государства в настоящий период развития российского общества?
3. Каково предназначение социального партнерства в организации?
4. Представьте, что Вы дадите интервью известному зарубежному изданию. О каких достижениях и проблемах социального партнерства в Вашем регионе Вы бы рассказали?
5. Охарактеризуйте взаимодействие субъектов социального партнерства – профсоюзов и работодателей

Типовые варианты практических заданий (ПЗ₂)

Задание 1. *Ниже приведены заявления по проблемам социальной ответственности корпораций в глобальном мире. Как вы понимаете каждое из данных высказываний? Есть ли среди них тезис, с которым Вы согласны, а с каким – нет? Обоснуйте свой ответ.*

«Корпоративная социальная ответственность – это жесткое бизнес-решение. Не потому что это приятная тема, и не потому, что люди заставляют нас это делать, а потому, что это хорошо для нашего бизнеса» (Н. Фицджеральд, Президент, Unilever).

«С моей точки зрения, успешными компаниями будущего будут те, которые интегрируют ценности бизнеса и личные ценности работников. Лучшие люди хотят делать такую работу, которая приносит пользу обществу и с такой компанией, чьи ценности они разделяют, где их деятельность учитывается, и их взгляды значимы». (Джерун ван дер Веер, Комитет Управляющих Директоров Royal Dutch Shell).

«Недостаточно делать только то, что предписывает закон. Мы должны быть на переднем крае проблем корпоративной социальной ответственности» (Андерс Далвиг, Президент ИКЕА).

Тема 2.3. Система управления социальной ответственностью

Типовые вопросы для устного опроса (О₅)

1. Охарактеризуйте управление социальной ответственностью как процесс
2. Охарактеризуйте назначение и основные разделы социального отчета организации
3. Охарактеризуйте социальный аудит как инструмент управления
4. Охарактеризуйте Россию как социально ответственное государство. Обоснуйте свой ответ
5. Охарактеризуйте взаимодействие субъектов социального партнерства – профсоюзов и работодателей.
6. Какие виды социального страхования реализуются в государством, а какие могут быть реализованы в организациях?

Типовые варианты практических заданий (ПЗ₃)

Задание 1. В настоящее время не существует единого общепризнанного определения Корпоративной социальной ответственности. Подберите из источников различные определения корпоративной социальной ответственности, сведите полученную информацию в таблицу. В качестве вывода после таблицы приведите то определение, которые считаете наиболее ёмким. Свой ответ обоснуйте.

Типовые варианты вопросов и заданий для электронного семинара

1. Охарактеризуйте модель социальной политики США, Швеции
2. Охарактеризуйте взаимосвязь кадровой и социальной политики в организации.
3. Охарактеризуйте социальные программы как форма реализации социальной политики организации.
4. Охарактеризуйте компенсационный пакет в российских и зарубежных компаниях.

Задание 1. При построении социальной политики в регионе компания выдвинула следующие стратегии:

- построить отношения доверия с местным сообществом;
- отталкиваться от потребностей местного сообщества и реагировать на них в краткосрочной перспективе;
- разработать программы, отвечающие потребностям компании и местного сообщества.

Приведите примеры построения социальной политики в соответствии с перечисленными стратегиями.

Типовые варианты письменного контрольного задания (ДОТ)

Задание 1. Существует три варианта поведения организации в поле социальной ответственности: реактивный, проактивный и интерактивный. На конкретных примерах деятельности российских компаний покажите разницу между этими вариантами.

Задание 2. Продолжите перечень основных направлений социальной политики компании (не менее пяти):

Образовательная программа, молодежная программа.....

Опишите каждое направление (не более двух предложений по каждому направлению).

Задание 3. Создайте развернутый документ, отражающий правила для менеджеров по разработке документов, регламентирующих деятельность в области социальной политики и социальной ответственности (не менее 10 позиций).

4.3. Оценочные средства 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 6

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции

ОПК–8	Знание и умением использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	Очная и заочная формы обучения, в т.ч. ЭО и ДОТ: ОПК-8.3	Способность осуществлять сбор, обработку и передачу информации по вопросам нормативно-правового обеспечения с целью использования ее для оптимизации системы управления различными процессами управления персоналом в организациях различных сфер деятельности (в том числе в органах государственного и муниципального управления) и разрабатывать алгоритмы реализации организационно-управленческих решений и решений, направленных на развитие социальной политики и социальной ответственности организации, на основе анализа нормативно-правовой базы.
		Заочная форма обучения: ОПК-8.1	Способность осуществлять сбор, обработку и передачу информации по вопросам нормативно-правового обеспечения с целью реализации организационно-управленческих решений и решений, направленных на развитие социальной политики и социальной ответственности организации, на основе анализа нормативно-правовой базы.
ПК–29	Владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Очная форма обучения (в т.ч. ЭО и ДОТ): ПК-29.3	Способность участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы
		За очная форма обучения: ПК-29.2	Способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы.

Таблица 7

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ОПК-8.1 Способность осуществлять сбор, обработку и передачу информации по вопросам нормативно-правового обеспечения с целью реализации организационно-управленческих решений и решений, направленных на развитие социальной политики и социальной ответственности организации, на основе анализа нормативно-правовой базы	Демонстрирует умение сбора, обработки и передачи информации по вопросам нормативно-правового обеспечения с целью использования ее для развития социальной политики и социальной ответственности организации	Разработан проект нормативно-правового акта, регулирующего социальную политику и социальную ответственность организации

ОПК-8.3 Способность использовать нормативные правовые документы с целью изучения внешнего и внутреннего рынка труда организации	Демонстрирует умение сбора информации, оценки ее полноты, достоверности и актуальности Описывает структуру нормативно-правового документа, классифицирует нормативно-правовые акты по различным признакам.	Собрана информация о состоянии нормативного обеспечения системы управления персоналом в организации. Исключена неточная и недостоверная информация. Проведена оценка полноты и актуальности нормативно-правовой базы в сфере управления персоналом
ПК-29.1 Способность анализировать и диагностировать состояния социальной сферы организации	Демонстрирует способности анализировать и диагностировать состояние социальной сферы организации	Продemonстрированы способности анализировать и диагностировать состояние социальной сферы организации
ПК-29.2 Способность участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы	Демонстрирует способности целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом Демонстрирует способности в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы	Продemonстрированы способности целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом Продemonстрированы способности в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы

4.3.2 Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для зачета

1. В чем сущность социальной политики государства.
2. Кто является объектом и субъектом социальной политики организации
3. В чем сущность корпоративной социальной политики организации
4. Охарактеризуйте модель социальной политики США, Швеции
5. Охарактеризуйте взаимосвязь кадровой и социальной политики в организации.
6. Социальные программы как форма реализации социальной политики организации.
7. Система локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность по реализации социальной политики и социальной ответственности.
8. Российские и международные законодательные акты регулируют социальное партнерство в организации
9. Организационные механизмы управления социальной политикой организации.

10. Роль общественных организаций в управлении социальной ответственностью организации
11. Социальное страхование: сущность понятия, определение, виды и формы.
12. Социальная ответственность в современных российских условиях.
13. Взаимодействие субъектов социального партнерства – профсоюзов и работодателей.
14. Охарактеризуйте влияние социальной ответственности на имидж и репутацию организации.
15. Компенсационный пакет в российских и зарубежных компаниях.
16. Современные тенденции в формировании корпоративной социальной политики.
17. Модель России как социального государства.
18. Социальные потребности и ожидания персонала как основа социальной политики

Типовые варианты письменного контрольного задания (ЭО, ДОТ)

Задание 1. При построении социальной политики в регионе компания выдвинула следующие стратегии:

- построить отношения доверия с местным сообществом;
- отталкиваться от потребностей местного сообщества и реагировать на них в краткосрочной перспективе;
- разработать программы, отвечающие потребностям компании и местного сообщества.

Приведите примеры построения социальной политики в соответствии с перечисленными стратегиями.

Задание 2. Сформулируйте три цели, которые преследует региональная социальная политика.

Создайте свое определение региональной социальной политики, продолжив фразу:
«Отношения компании с местным сообществом является частью текущей бизнес-стратегии на территории; они улучшают...»

Типовые варианты тестовых заданий (ЭО и ДОТ)

1. Закончите определение: формирование социально благополучного общества, в котором нет нищеты и социальных контрастов, налицо достаточная степень общественного согласия и общественной солидарности, а социальные противоречия разрешаются без острых конфликтов – это _____

Ответ: цель государственной социальной политики

2. Упорядочить понятия от частного к более общему:
государственная социальная политика
региональная социальная политика
социальная политика на уровне организации

3. Соотнесите понятия и их значения

А. комплекс мер, направленных на социальное развитие регионов	1. социальная политика в регионе
В. социальная политика вырабатывается органами власти региона при участии местного самоуправления с учетом	2. региональная

сформированной федеральным центром концепции развития регионов	социальная политика

Ответ: А 1, В 2

4. Исключите принцип, который не относится к ключевым понятиям социальной политики в организации:

знать и учитывать материальные и нематериальные потребности и интересы сотрудников

*предоставлять услуги только отличившимся сотрудникам

предоставленные услуги должны быть известны сотрудникам и расцениваться ими как добровольные расходы на социальные нужды

5. Модель социальной политики, которая отличается жестким нормированием поведения человека в социальной среде и стремлением охватить мерами социальной защиты как можно больше сотрудников:

классическая

*патерналистская

адресная

6. Исключите неверное

Современная концепция государственной социальной политики направлена на :

поддержание занятости (

перенесение части социальных расходов на самих граждан

*распространение безработицы

передаче социальных функций в регионы

7. Соотнесите понятия и его определение

А. Система поощрения в виде первоочередного получения различных благ, общественного признания трудовой деятельности	1. экономические механизмы
В. Систематическая оценка персонала и планомерное карьерное продвижение работников	2. организационные механизмы
С. Системы оплаты труда и другие способы материального вознаграждения.	3. социально-психологические механизмы

Ответ : А 3, В 2, С 1

8. Вставьте пропущенное слово.

Обязательное _____ _____ представляет собой систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения работающих граждан.

Ответ: социальное страхование

9. Соотнесите понятие и его определение

А. система создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию материального и (или) социального положения работающих граждан	1. социальная защита работников
В. система мероприятий по безусловному соблюдению норм действующего трудового законодательства, прав и социальных гарантий работников, а также налаживание в организации	2. социальное страхование

социального обслуживания – медицинского, транспортного, бытового, оказание правовой, психологической, материальной помощи	
С. система мер по соблюдению социальных прав и гарантий, созданию условий, необходимых для нормальной жизнедеятельности людей, уменьшению отрицательного влияния факторов, снижающих качество их жизни	3.социальная защита

Ответ: А 2, В 1, С 3

10. *Исключите лишнее.*

Принципы регулирования социально-трудовых отношений в различных отраслях народного хозяйства регулируются

отраслевыми соглашениями

*международными конвенциями

федеральными законами

локальными нормативными актами организации

Шкала оценивания

Зачет	Критерии оценки
Не зачтено (0-50 баллов)	Этапы компетенций, предусмотренные образовательной программой не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
Зачтено (51-100 баллов)	Этапы компетенций, предусмотренные образовательной программой сформированы. Демонстрирует допустимый уровень усвоения знаний в области разработки и реализации социальной политики и социальной ответственности в организации. Демонстрирует практические навыки в данной области.

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации.

Зачет включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий. Ответы на теоретические вопросы могут даваться в устной или письменной форме. Выполнение практических заданий проводится в письменной форме.

Для получения положительной оценки на зачете достаточно изучить рекомендуемую основную литературу а также усвоить умения в ходе контактной работы с преподавателем путем опроса, тестирования и выполнения различных практических заданий.

Студент при подготовке к ответу по билету формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание (письменно либо устно, в зависимости от содержания задания).

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат, отвечать с пояснениями, полно и аргументированно. При сравнении явлений необходимо представить аргументы, представляющие их сходства и различия. Давать односложные ответы нежелательно. При ответе студент должен полно и

аргументированно ответить на вопрос билета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

По заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ итоговая оценка по дисциплине формируется по результатам выполнения ПКЗ и прохождения электронного тестирования. Выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течении семестра.

Проверка знаний 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.

Выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течении семестра.

Проверка знаний 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.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины **Методические указания по организации самостоятельной работы**

Для наилучшего усвоения материала студент обязательно должен посещать все лекционные и семинарские занятия, что будет способствовать постепенному накоплению знаний, максимальному развитию умений и навыков. Кроме того студент обязан выполнять все виды самостоятельной работы. При подготовке к семинарам студент готовит темы и вопросы, в том числе выносимые на самостоятельное изучение, при необходимости составляет конспект, тезисы доклада, выполняет письменные домашние задания.

В рабочей программе дан список основной и дополнительной литературы для предварительного изучения перед решением задач и выполнения других заданий, в которой необходимо найти нужный материал по соответствующей теме. Для оперативного получения информационного материала необходимо использовать список источников в электронном виде (web-ресурсов). При необходимости студент может воспользоваться в аудитории доступом к ним через мобильный телефон, планшет, компьютер посредством наличия подключения к Мобильному Интернету, Wi-Fi или сетевому доступу в Интернет.

Перед началом семинарских занятий студент осуществляет техническую подготовку по доступу к электронным материалам (электронные учебники и др.), получению учебных материалов на бумажном носителе из ресурсов библиотеки. Рекомендуются пройти регистрацию и получить доступ к электронному ресурсу «Университетская библиотека on-line».

Поиск источников информации для решения задач и разбора практических ситуаций рекомендуется делать как на основе списка литературы и интернет-ресурсов в рабочей программе, так и по тексту нормативных документов с использованием фильтров по ключевым словам в справочно-информационных программах Консультант-Плюс, Гарант и др. В случае использования материала из источников с датой публикации ранее 2015 года, необходимо осуществить проверку содержания на соответствие нормативных документов, например, в справочно-информационных системах Консультант-Плюс, Гарант и др. Рекомендуются, например, пользоваться бесплатными материалами некоммерческой версии справочно-информационной системы Консультант-Плюс на web-

странице <http://www.consultant.ru/online/>. В компьютерных классах СИУ РАНХиГС студенту рекомендуется воспользоваться дополнительными возможностями справочно-информационных систем Консультант-Плюс, Гарант в виду установки более расширенных коммерческих версий, позволяющих получать в электронном виде статьи из экономических журналов, электронные книги и другие материалы.

Для изучения опыта предоставления информации для проверки и обсуждения рекомендуется просмотр учебных фильмов с поиском через Интернет по соответствующим темам.

В виду взаимосвязанности изучаемых тем перед каждым очередным аудиторным занятием необходимо провести работу по изучению материалов прошедших занятий.

Рекомендуется использовать ежедневник для записи домашних заданий и учета планируемой работы.

При подготовке к занятиям необходимо выполнять контрольные задания для самопроверки, содержащиеся в учебных пособиях из списка литературы в рабочей программе либо выданные преподавателем.

Необходимо обращать внимание на объявления о проведении в помещениях Филиала научных мероприятий, связанных с темами изучаемой дисциплины, чтобы спланировать участие в них во внеаудиторное время. Материалы и информация, полученная на таких мероприятиях может быть использована для подготовки к занятиям, выступлениям на практических занятиях, подготовки курсовых и других работ.

При обучении на заочной форме большее количество часов отведено учебным планом на самостоятельное изучение материала.

Студент должен посетить все лекции, на которых излагается цель, задачи и содержание курса, выдается задание на работу, приводятся рекомендации и критерии оценивания. В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждого модуля дисциплины. Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала. Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к практическим (семинарским) занятиям и выполнения заданий самостоятельной и курсовой работ, а также к промежуточной аттестации по дисциплине. Практические (семинарские) занятия позволяют более детально проработать наиболее важные темы курса и провести контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы занятия.

Основным методом обучения на заочной форме выступает собственно самостоятельная работа, которая выполняется индивидуально в произвольном режиме времени в удобные для обучающегося часы, часто вне аудитории - внеаудиторная самостоятельная работа. Самостоятельная работа рассматривается с одной стороны, как форма или метод обучения и вид учебной деятельности, осуществляемый без непосредственного вмешательства преподавателя, с другой – как средство вовлечения обучающихся в самостоятельную познавательную деятельность, средство формирования у них методов ее организации. Проработку материалов учебников и учебных пособий целесообразно осуществлять в течение сессии, а также несколько раз в течение времени, отведенного на самостоятельную работу. Необходимо внимательно изучить ключевые слова темы, просмотреть материал, законспектировать его, подчеркнуть заголовки и самые ценные положения. Отдельные темы курса предполагают дополнительную проработку материала с использованием периодических изданий, а также подготовку примеров из практики.

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля

представлены на сайте института⁶

Методические рекомендации по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ» размещены на сайте института <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/>.

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. Богдан, Н. Н. Социальная политика и социальная ответственность организаций : учеб. пособие / Н. Н. Богдан, Т. В. Климова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2014. - 215 с. – То же [Электронный ресурс]. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). – Загл. с экрана.
2. Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс] : учебник / Е. С. Григорян, И. А. Юрасов. – Электрон. дан. - Москва : Дашков и К°, 2016. - 248 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=387010>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). – Загл. с экрана.
3. Корпоративная социальная ответственность : учебник / Э. М. Коротков [и др.] ; под ред. Э. М. Короткова ; Гос. ун-т упр. - Москва : Юрайт, 2013. - 445 с. – Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/book/A0EB3E62-80BF-481D-97A0-18B2D50C493C>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). – Загл. с экрана.
4. Оксинайд, К. Э. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / К. Э. Оксинайд. - 2-е изд., стер. – Электрон. дан. - Москва : Флинта, 2012. - 160 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС изд-ва «Лань». - Режим доступа : http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=20229, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). – Загл. с экрана.
5. Социальная ответственность менеджмента [Электронный ресурс] : учебник / В. Я. Горфинкель [и др.]. — Электрон. дан. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. — 287 с. – Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/16439>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). – Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература

1. Богдан, Н. Н. Социальная политика и социальная ответственность организаций : практикум для студентов всех форм и технологий обучения по направлению подгот. 38.03.03 - Упр. персоналом (квалификация/степень "бакалавр", "магистр") / Н. Н. Богдан, Т. В. Климова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2016. - 137 с. – То же [Электронный ресурс]. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). – Загл. с экрана.
2. Богдан, Н. Н. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Н. Н. Богдан, Т. В. Климова ; Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы. - Электрон. дан. - Новосибирск, 2009. - 201 с. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.
3. Богдан, Н. Н. Управление социальным развитием персонала [Электронный ресурс] : курс лекций для студентов всех форм обучения : (авт. редакция) / Н. Н. Богдан, Т. В. Климова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Электрон. дан. — Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2015. - 105 с. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиала РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.16). – Загл. с экрана.
4. Гузаиров, В. Ш. Социальная политика современной России [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. Ш. Гузаиров, В. В. Моисеев. — Электрон. дан. — Белгород : Белгород. гос. технол. ун-т им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2013. — 517 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/28875>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). – Загл. с экрана.
5. Захаров, Н. Л. Управление социальным развитием организации : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности "Упр. персоналом" / Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и

⁶ Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/Kafedra/UP/pdf>

перераб. - Москва : Инфра-М, 2012. - 261 с. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90784>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/10887>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.

6. Кикоть, В. Я. Социальное управление. Теория, методология, практика [Электронный ресурс] : монография / В. Я. Кикоть, Д. И. Грядовой. — Электрон. дан. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 311 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/15463>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

7. Лаврентьева, И. П. Социальная политика и управление в социальной сфере [Электронный ресурс] : учеб. пособие / И. П. Лаврентьева, В. В. Кузнецов, В. В. Григорьев. — Электрон. дан. — Ульяновск : УлГТУ, 2009. - 129 с. - Доступ из Информ. системы «Единое окно». – Режим доступа : <http://window.edu.ru/resource/786/71786>, свободный (дата обращения : 15.08.2016). – Загл. с экрана.

8. Привалова, Г. Ф. Управление социальными системами [Электронный ресурс] : учеб.-метод. комплекс / Г. Ф. Привалова. — Электрон. дан. — Кемерово : Кемеровский государственный университет культуры и искусств, 2014. — 104 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/29720>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). – Загл. с экрана.

9. Социальная политика : учебник / [авт. : С. А. Анисимова и др.] ; под ред. Е. И. Холостовой, Г. И. Климантовой. - Москва : Юрайт, 2011. - 367 с. - То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС изд-ва «Юрайт». — Режим доступа : <https://www.biblio-online.ru/book/AB320740-3AC7-4F60-B4EC-E9B50032A880>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.

10. Шоба В. А. Корпоративная социальная ответственность [Электронный ресурс] : учеб.-метод. пособие / В. А. Шоба. — Электрон. дан. — Новосибирск : Новосиб. гос. техн. ун-т, 2014. — 108 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/44949>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). — Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Богдан, Н. Н. Управление социальным развитием организации : рабочая тетр. для самостоят. работы студентов всех форм обучения по специальности 080505.65 - Упр. персоналом / Н. Н. Богдан, Т. В. Климова, Е. В. Балганова ; Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2011. - 104 с.

6.4. Нормативные правовые документы.

1. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации: офиц. текст. — М.: Маркетинг, 2001. — 39 с.

2. 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.

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

3. 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.

4. 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.

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

6. 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.

7. Экономика труда [Электронный ресурс] / Федеральный образовательный портал по социологии, экономике и менеджменту. - [М], 2012. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/net/16000159>, свободный.

6.6 Иные источники

Иные источники не используются

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

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная.

Класс деловых игр: ноутбуки, выход в Интернет ч/з Wi-Fi, аудиторная доска, аудиторные столы, стулья.

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: интерактивная доска (экран), компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная.

Кабинет для видеотренингов: Компьютер, с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, аппаратура звукоусиления, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная, трибуна настольная.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы: компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет, столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет, автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Электронная библиотека РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO Publishihg». 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.

Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья): Экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла.

Программное обеспечение заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.

Видеостудия для проведения вебинаров: два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

Видеостудия для вебинаров: два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

Кафедры. На каждой кафедре одно рабочее место, оснащенное компьютером, веб-камерой, гарнитурой.

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

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления персоналом
Протокол от 25 августа 2016 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ (Б1.В.ДВ.11.2)

не устанавливается

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»
квалификация выпускника: Бакалавр
формы обучения: очная, заочная

Год набора – 2016

Новосибирск, 2016 г.

Авторы–составители:

доцент, к.соц.н., доцент кафедры управления персоналом Надежда Николаевна Богдан

к.соц.н., доцент кафедры управления персоналом Ирина Петровна Бушуева

Заведующий кафедрой управления персоналом, к.психол.н., доцент И.В. Доронина

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 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	21
6.1. Основная литература.	21
6.2. Дополнительная литература.	21
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.	22
6.4. Нормативные правовые документы.	22
6.5. Интернет-ресурсы.	22
6.6. Иные источники.....	23
7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы. Ошибка! Закладка не определена.	

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.10 «Управление карьерой» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК–6	Знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике	ПК–6.2 (очная форма обучения, заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	Способность применять технологии, методы и процедуры профессионального развития и обучения персонала
		ПК–6.3 (заочная форма обучения)	Способность к разработке и реализации системы развития персонала в организации
ПК–21	Знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	ПК–21.2 (очная форма обучения, заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	умение применить знания оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом
		ПК–21.1 (заочная форма обучения)	знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Д .Деятельность по развитию персонала / Д/01.6. Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК–6.3 (очная форма обучения, заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ) ПК–6.2 (заочная форма обучения)	на уровне знаний: – основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; – основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом.

		на уровне умений: – создавать и реализовывать на практике систему управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; на уровне навыков: – управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением работников в организации.
D .Деятельность по развитию персонала / D/04.6. Администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПК–21.2 (очная форма обучения, заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ) ПК–21.1 (заочная форма обучения)	на уровне знаний: – о проведении оценки качества управления карьерой – о проведении оценки качества управления служебно-профессиональным продвижением на уровне навыков: – реализовать методику проведения оценки качества управления карьерой – реализовать методику проведения качества управления служебно-профессиональным продвижением

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 З.Е.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 28 часа (из них лекции – 14 ч., занятия семинарского типа – 14 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 80 ч. (очная форма обучения).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 12 часов (из них лекции – 6 ч., занятия семинарского типа – 6 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 92 ч. (заочная форма обучения).

Место дисциплины

Дисциплина «Управление карьерой» (индекс Б1.В.ДВ.11.2) изучается:

- студентами очной формы обучения на четвертом курсе (7 семестр);
- студентами заочной формы обучения на третьем и четвертом курсе;
- студентами заочной формы обучения (ЭО ДОТ) на пятом курсе.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин:

На очной форме обучения:

Б1.В.ОД.7	Оценка в управлении персоналом
Б2.П.1	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
Б1.В.ДВ.2.1	Управление саморазвитием
Б1.В.ДВ.2.2	Технология успеха
Б1.В.ОД.12	Развитие персонала

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л	лр	пз	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел1	Феномен карьеры в современном обществе	51	8		8		35	
Тема 1.	Карьера как процесс и результат профессионального развития	23	4		4		15	О ₁ Кейс ₁
Тема 2.	Факторы успешной карьеры	28	4		4		20	О ₂ Д ₁
Раздел 2	Управление карьерой работников организации	57	6		6		45	
Тема 3.	Система управления карьерой в организации	19	2		2		15	О ₃
Тема 4.	Технологии управления карьерой	19	2		2		15	Кейс ₂
Тема 5.	Особенности управления карьерой в различных сферах деятельности	19	2		2		15	Т
Промежуточная аттестация		4						Зачет
Всего:		108	14		14		80	ак.ч.
		3	0,39		0,39		2,22	з.е.
		81	10,5		10,5		60	ас.ч.
Заочная форма обучения								
Раздел1	Феномен карьеры в современном обществе	46	3		3		40	
Тема 1.	Карьера как процесс и результат профессионального развития	24	2		2		20	О ₁₋₂ Д ₁
Тема 2.	Факторы успешной карьеры	22	1		1		20	
Раздел 2	Управление карьерой работников организации	58	3		3		52	
Тема 3.	Система управления карьерой в	20	1		1		18	Кейс ₂ КР

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

	организации							
Тема 4.	Технологии управления карьерой	20	1		1		18	
Тема 5.	Особенности управления карьерой в различных сферах деятельности	18	1		1		16	
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	6		6	4	92	ак.ч.
		3	0,17		0,17	0,1	2,6	з.е.
		81	4,5		4,5	3	69,2	ас.ч.
<i>Заочная форма обучения (с применением ЭО и ДОТ)</i>								
Раздел1	Феномен карьеры в современном обществе	46	3		3		40	
Тема 1.	Карьера как процесс и результат профессионального развития	24	2		2		20	Электронный семинар
Тема 2.	Факторы успешной карьеры	22	1		1		20	
Раздел 2	Управление карьерой работников организации	58	3		3		52	
Тема 3.	Система управления карьерой в организации	20	1		1		18	
Тема 4.	Технологии управления карьерой	20	1		1		18	
Тема 5.	Особенности управления карьерой в различных сферах деятельности	18	1		1		16	
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Всего:		108	6		6	4	92	ак.ч.
		3	0,17		0,17	0,1	2,6	з.е.
		81	4,5		4,5	3	69,2	ас.ч.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Феномен карьеры в современном обществе

Тема 1. Карьера как процесс и результат профессионального развития

Место управления карьерой в системе управления персоналом организации. Понятие и сущностные признаки карьеры. Типология карьеры. Классификация видов карьеры. Этапы и стадии карьеры. Модели карьеры. Восходящая, нисходящая карьера, карьерное плато. Основные теории карьеры: теория выбора карьеры, подход развивающей перспективы, психодинамическая модель выбора карьеры, теория приспособления к работе, теория социального научения. Психолого-акмеологическая концепция карьеры.

Тема 2. Факторы успешной карьеры

Сущность и классификация факторов карьеры. Психологические факторы карьеры. Критерии успешной карьеры. Принципы выделения критериев и показателей эффективности карьеры. Причины кризисов и барьеров в карьере Карьерный потенциал личности, его составляющие. Субъективные (личностные) факторы карьеры. Объективные факторы карьеры. Карьерная самооэффективность. Гендерные аспекты карьеры. Карьерная компетентность: понятие и составляющие. Самоуправление карьерой: значение, способы. Формирование целей карьеры. Планирование карьеры. Диагностика и развитие карьерного потенциала: методы и методики

Раздел 2. Управление карьерой работников организации

Тема 3. Система управления карьерой в организации

Карьерный менеджмент как технология управления карьерой. Цели, функции управления карьерой. Принципы и методы управления карьерой. Модель управления карьерой. Условия эффективности управления карьерой.

Тема 4. Технологии управления карьерой

Технология планирования карьеры. Виды карьерограмм. Виды кадрового резерва в зависимости от назначения. Технологии формирования кадрового резерва. Оценка эффективности кадрового резерва. Технологии психологического сопровождения карьеры. Карьерный коучинг как способ развития карьеры. Карьерная супервизия. Карьерный тьюторинг.

Тема 5. Особенности управления карьерой в различных сферах деятельности

Особенности карьеры в сфере ГМУ. Госслужащий как объект и субъект управления карьерой, ценностные ориентации, мотивация карьеры. Законодательная и нормативно-правовая база управления карьерой в системе государственного и муниципального управления. Специфика карьерного менеджмента в банковской сфере, в сфере страхования, в предпринимательских структурах – торговых, рекламном бизнесе и др.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.11.2 «Управление карьерой» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Методы текущего контроля для очной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Феномен карьеры в современном обществе	
Тема 1.	Карьера как процесс и результат профессионального развития	Устный ответ на вопросы, письменный ответ на вопросы Работа в группе по выполнению кейсового задания
Тема 2.	Факторы успешной карьеры	Устный ответ на вопросы, письменный ответ на вопросы Предоставление доклада в устном виде
Раздел 2	Управление карьерой работников организации	
Тема 3.	Система управления карьерой в организации	Устный ответ на вопросы, письменный ответ на вопросы
Тема 4.	Технологии управления карьерой	Работа в группе по выполнению кейсового задания
Тема 5.	Особенности управления карьерой в различных сферах деятельности	Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения

Методы текущего контроля для заочной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Феномен карьеры в современном обществе	
Тема 1.	Карьера как процесс и результат профессионального развития	Устный ответ на вопросы, письменный ответ на вопросы
Тема 2.	Факторы успешной карьеры	
Раздел 2	Управление карьерой работников организации	
Тема 3.	Система управления карьерой в организации	Работа в группе по выполнению кейсового задания
Тема 4.	Технологии управления карьерой	Письменный ответ на задания контрольной работы
Тема 5.	Особенности управления карьерой в различных сферах деятельности	

Методы текущего контроля для заочной формы обучения (с применением ЭО и ДОТ)

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Феномен карьеры в современном обществе	Письменный ответ на вопросы электронного семинара
Тема 1.	Карьера как процесс и результат профессионального развития	
Тема 2.	Факторы успешной карьеры	
Раздел 2	Управление карьерой работников организации	
Тема 3.	Система управления карьерой в организации	
Тема 4.	Технологии управления карьерой	
Тема 5.	Особенности управления карьерой в различных сферах деятельности	

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов оценки (средств)

Устное собеседование по вопросам билета (очная и заочная формы обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

4.2.1. Типовые вопросы для устного/письменного опроса

Тема	Перечень типовых вопросов
Тема 1. Карьера как процесс и результат профессионального развития	1. Какие изменения в развитии общества отражаются на характере социально-трудовых отношений и карьеры? 2. Какое из определений карьеры наиболее полно формулирует его сущностные признаки? 3. Какая из характеристик карьеры отражает ее сущность? 4. Что является основой типологизации карьеры Е. Молл? 5. Какие виды карьеры выделяются в зависимости от направления движения работника в организации?
Тема 2. Факторы успешной карьеры	1. В чем сходство и отличие подходов к выделению этапов карьеры А.Я. Кибановым и В.Р. Весниным? 2. Какой принцип положен в основу определения этапов карьеры С.Н. Паркинсоном? 3. На чем основываются описанные И.Д. Ладановым модели карьеры? Как можно использовать данный подход в управлении карьерой? 4. Что понимается под карьерным плато? Какие виды плато существуют? 5. В чем проявляется взаимное влияние профессионального самоопределения и карьеры?
Тема 3. Система управления карьерой в организации	1. Как различные теории карьеры можно использовать в изучении карьерного развития? 2. В чем суть теории выбора карьеры? 3. Как различные теории карьеры можно использовать в изучении карьерного развития? 4. Проиллюстрируйте примерами экономический подход к выделению концепций карьеры. 5. Каким образом соотносятся между собой теория Е.А. Климова о становлении профессионала и П.Я. Гальперина о поэтапном формировании умственных действий?

Для проведения электронного семинара по заочной форме обучения с применением ЭО и ДОТ

1. Приведите примеры 3х определений карьеры различных авторов. Какое из определений карьеры наиболее полно формулирует его сущностные признаки?
2. Какая из характеристик карьеры в большей степени отражает ее сущность?
3. Какие технологии карьеры используются в организации? Приведите примеры из практики.

4.2.2. Типовые темы докладов

Тема 2. Факторы успешной карьеры (Д₁)

1. Место управления карьерой в системе управления персоналом организации.
2. Особенности карьеры в современных социально-экономических условиях.
3. Взаимосвязь профессионального самоопределения и карьеры.
4. Психолого-акмеологическая концепция карьеры.
5. Сущность и классификации факторов карьеры.
6. Критерии успешной карьеры.
7. Причины кризисов и барьеров в карьере.
8. Субъективные (личностные) факторы карьеры
9. Объективные факторы карьеры
10. Карьерный потенциал личности.
11. Гендерные аспекты карьеры.
12. Самоуправление карьерой.
13. Формирование целей карьеры.
14. Диагностика и развитие карьерного потенциала
15. Модель управления карьерой
16. Условия эффективности управления карьерой.
17. Технологии планирования карьеры.
18. Виды карьерограмм
19. Технологии психологического сопровождения карьеры.
20. Специфика карьерного менеджмента в различных сферах деятельности

4.2.3 Типовые кейс-задания

Тема 1. Карьера как процесс и результат профессионального развития (К₁)

Задание 1. Приведите примеры проявлений социально-экономических изменений, происходящих в современном мире и отражающихся на карьере человека:

В политической сфере _____

В сфере экономики _____

В сфере информационных технологий _____

В сфере социальных отношений _____

В сфере занятости и трудовых отношений _____

Оцените, каким образом – позитивным или негативным – данные тенденции отражаются на возможностях построения карьеры.

Положительные тенденции	Тенденции, снижающие возможности карьеры

Задание 2. Сравните условия и возможности карьеры в СССР и современной России

Карьера в СССР	Карьера в России

В чем проявляются специфические особенности карьеры в современном российском обществе? Сформулируйте основные черты.

Тема 4. Технологии управления карьерой (К₂)

Задание 1. Заполните таблицу, вписав названия видов карьеры в соответствии с критериями классификации.

КРИТЕРИИ КЛАССИФИКАЦИИ	ВИДЫ КАРЬЕРЫ
Среда рассмотрения	
Направление движения работника в структуре организации	
Принадлежность к определенной сфере профессиональной деятельности	
Характер происходящих изменений	

Задание 2. Охарактеризуйте следующие виды карьеры в зависимости от происходящих изменений:

Властная карьера_____

Квалификационная карьера_____

Статусная карьера_____

Монетарная карьера_____

4.2.4 Типовые тестовые задания²

1. Выберите несколько правильных ответов

В научной литературе различают следующие виды карьеры:

- * профессиональную
- иерархическую
- * внутриорганизационную

2. Выберите один правильный ответ

_____ персонала — совокупность мероприятий по предоставлению всем работникам равных возможностей получения достойных заработков и служебного продвижения, полному раскрытию личного потенциала и росту способностей, вносить вклад в дела организации, подготовке сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию более высоких должностей, решению современных задач.

* Развитие

Карьера

Мотивация

Аттестация

3. Выберите один правильный ответ

_____ как процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации является важным средством профессионального развития персонала

* Обучение

Развитие

Карьера

² Правильные ответы отмечены «звездочкой» (*)

Мотивация
Аттестация

4. Выберите один правильный ответ

_____ представляет собой разъяснение и демонстрацию приемов работы непосредственно на рабочем месте, может проводиться как сотрудником, давно выполняющим данные функции, так и специально подготовленным инструктором; он является, как правило, непродолжительным, ориентированным на освоение конкретных операций или процедур, входящих в круг профессиональных обязанностей обучающегося.

* Инструктаж
Беседа
Обучение

5. Выберите один правильный ответ

_____ предполагает перемещение стажеров из отдела в отдел, чтобы ознакомиться со всеми этапами производственного процесса. Стажер может проводить по несколько месяцев в каждом подразделении.

* Ротация
Адаптация
Развитие
Карьера
Мотивация

6. Выберите один правильный ответ

_____ карьера — это процесс накопления человеческого капитала, который происходит на протяжении всей трудовой жизни работника.

* Профессиональная
Управленческая
Вертикальная
Центростремительная

7. Определите правильную последовательность

Расставьте этапы приумножения человеческого капитала - стадии (ступени) профессиональной карьеры по порядку следования:

Обучение профессии
Включение в трудовую деятельность
Достижение успеха
Профессионализм
Переоценка ценностей
Мастерство
Выход на пенсию

8. Выберите несколько правильных ответов

Основные преимущества внутриорганизационной системы обучения являются:
недостаточная методическая подготовка обучающихся

* большие возможности индивидуализации подготовки и изучения способностей персонала к обучению
* возможность обеспечения более высокой степени адекватности, гибкости программ подготовки персонала потребностям органа государственной власти
включение в процесс непрерывного обучения значительного числа сотрудников
* необходимость создания собственной учебно-материальной базы и ее постоянного обновления

* относительно менее затратный способ обучения
имеющие место ограничения программ обучения узкопрофессиональными вопросами не способствуют развитию широкого профессионального кругозора обучаемых

9. Выберите несколько правильных ответов

Основные недостатки внутриорганизационной системы обучения являются:

* возрастающие нагрузки на руководителей и специалистов, участвующих в процессе обучения

* недостаточная методическая подготовка обучающихся

большие возможности индивидуализации подготовки и изучения способностей персонала к обучению

возможность обеспечения более высокой степени адекватности, гибкости программ

подготовки персонала потребностям органа государственной власти

включение в процесс непрерывного обучения значительного числа сотрудников

* необходимость создания собственной учебно-материальной базы и ее постоянного обновления

относительно менее затратный способ обучения

* имеющие место ограничения программ обучения узкопрофессиональными вопросами не способствуют развитию широкого профессионального кругозора обучаемых

10. Выберите один правильный ответ

_____. Сотрудник раз и навсегда выбирает профессиональное пространство для своего развития, планирует соответствующие этапы своего продвижения к профессиональному идеалу и стремится к его достижению.

Монотонная карьера

* Целевая карьера

Мимолетная карьера

Затухающая карьера

Стабилизационная карьера

Спиральная карьера

4.2.5 Типовые темы контрольной работы

1. Современные подходы к управлению карьерой работников в организации
2. Карьера: сущность, виды и типы, этапы
3. Факторы успешной карьеры
4. Гендерные аспекты карьеры
5. Карьерограмма как способ планирования карьеры
6. Формирование кадрового резерва как технология управления карьерой
7. Анализ карьерного потенциала работника
8. Анализ карьерного потенциала организации
9. Мотивация карьеры
10. Особенности карьеры в различных сферах профессиональной деятельности
11. Тупиковая карьера
12. Критерии карьерного успеха
13. Модели и стратегии карьеры
14. Цели и планы карьеры
15. Психологическое сопровождение карьеры
16. Организационное сопровождение карьеры
18. Карьерный менеджмент: понятие, цели, функции
19. Демотивация карьеры

20. Карьерный потенциал работника: определение, способы выявления и воздействия

4.3. Оценочные средства 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
ПК–6	Знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике	ПК–6.2 (очная форма обучения, заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	Способность применять технологии, методы и процедуры профессионального развития и обучения персонала
		ПК–6.3 (заочная форма обучения)	Способность к разработке и реализации системы развития персонала в организации
ПК–21	Знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	ПК–21.2 (очная форма обучения, заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	умение применить знания оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом
		ПК–21.1 (заочная форма обучения)	знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-6.2 Способность применять технологии, методы и процедуры профессионального развития и обучения персонала, в том числе в процессе	Применение технологий, методов и процедур развития и обучения персонала.	Составляет проект программы оценки эффективности обучения. Разрабатывает проект программы обучения на основе компетентностной модели.

прохождения практики.		
ПК-6.3 Способность к разработке и реализации системы развития персонала в организации.	Демонстрирует умения разрабатывать и реализовывать систему управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала в организации.	Разработал проекты локально-нормативных актов, регламентирующие управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала. Разработал программу по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала. Составил индивидуальные планы развития персонала, включенных в кадровый резерв. Составил программы обучения, прохождения стажировок работников, включенных в кадровый резерв. Составил карьерограммы.
ПК- 21.2 умение применить знания оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	Демонстрирует умение применить знания оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	Применены на практике оценку качества обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением
ПК- 21.1 знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	Демонстрирует знания об оценке качества мероприятий по развитию персонала	Продemonстрированы знания об оценке качества мероприятий по развитию персонала

4.3.1 Типовые вопросы к зачету

1. Каково значение управления карьерой работников в организации?
2. Каково место управления карьерой в системе управления персоналом организации?
3. В чем сущность понятия и основные признаки карьеры?
4. Каковы основные типологии карьеры?
5. Каковы основные классификации видов карьеры?
6. Каковы основные этапы и стадии карьеры?
7. Каковы основные модели карьеры?
8. Каковы основные субъективные (личностные) факторы карьеры?
9. В чем сущность и основное содержание карьерного потенциала личности?
10. В чем основное содержание мотивации карьеры?
11. Каковы основные гендерные аспекты карьеры?

12. Каковы основные организационные факторы карьеры?
13. Каковы основные технологии планирования карьеры?
14. Каковы основные виды карьерограмм?
15. В чем сущность Карьерного коучинга как способа развития карьеры?
16. В чем сущность карьерного менеджмента как технология управления карьерой?
17. Каковы основные цели и функции управления карьерой?
18. Каковы основные принципы и методы управления карьерой?
19. Каковы особенности карьеры в сфере государственного и муниципального управления?
20. Каковы особенности карьерного менеджмента в сфере страхования, предпринимательских структурах?

4.3.2 Типовые практические задания к зачету

Задание 1. Заполните таблицу, вписав критерии классификации в соответствии с названиями видов карьеры.

Критерий классификации	Виды карьеры
	Прогрессивная (восходящая) Регрессивная (нисходящая)
	Линейная Нелинейная
	Устойчивая Неустойчивая
	Непрерывная Прерывистая
	Потенциальная Реальная

Задание 2. Заполните таблицу этапов карьеры, выделенных А.Я. Кибановым

Этап карьеры	Примерный возраст	Содержание деятельности	Ценности	Ведущие потребности

Задание 3. Сравните подходы к выделению этапов карьеры А.Я. Кибанова и В.Р. Веснина, установите сходство и отличия?

Параметры сравнения	Этапы карьеры А.Я.Кибанова	Этапы карьеры В.Р. Веснина
Сходство		
Отличия		

Задание 4. Сравните подходы к выделению стадий карьеры И.Д. Ладановым и А.Кудашевым, установите сходство и отличия

Параметры сравнения	Стадии карьеры И.Д.Ладанова	Стадии карьеры А.Кудашева
Сходство		
Отличия		

4.3.3 Типовые тестовые задания для зачета

1. Определите соответствие

Сопоставьте определение и вид карьеры

Служебно-должностное продвижение работника	Вертикальная карьера
Продвижение работника в неформальной структуре организации, связанное с изменением его статуса	Центростремительная
Продвижение работника, связанное с изменением профессиональных знаний, умений и навыков	Горизонтальная карьера

2. Вставьте пропущенное слово

Осуществление карьеры соотносится с процессом выбора и реализации человеком социальных _____

* ролей

3. Определите правильную последовательность

Установите правильную последовательность этапов карьеры становления
продвижения
сохранения
завершения
пенсионный

4. Вставьте пропущенные слова

Важной личностной составляющей, играющей значительную роль в теории социального научения, является _____

* локус контроля

5. Определите соответствие

Сопоставьте определение и вид карьеры

Тип карьеры, связанный с изменениями в должности, статусе, уровне квалификации	Внутриорганизационная карьера
Тип карьеры, связанный с изменениями в компетентности	Профессиональная карьера

6. Выберите один правильный ответ

Кадровый резерв организации – это

* специально отобранная группа работников

специально обученная группа работников

специально аттестованная группа работников

7. Выберите один правильный ответ

Карьерограмма – это

план карьеры конкретного работника

* документ, описывающий последовательность должностей, квалификационные требования к каждой должности и условия их занятия

список должностей и требуемых психологических качеств работника

8. Определите правильную последовательность

Упорядочить понятия от более общего к частному:

управление персоналом

управление профессиональным развитием

управление карьерой
управление служебно-должностным продвижением

9. Выберите один правильный ответ

Карьерный коуч – это

* консультант

помощник

терапевт

10. Выберите один правильный ответ

Карьерный супервизор – это

помощник

консультант

* эксперт

11. Выберите несколько правильных ответов

В научной литературе различают следующие виды карьеры:

* профессиональную

иерархическую

* внутриорганизационную

12. Выберите один правильный ответ

_____ персонала — совокупность мероприятий по предоставлению всем работникам равных возможностей получения достойных заработков и служебного продвижения, полному раскрытию личного потенциала и росту способностей, вносить вклад в дела организации, подготовке сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию более высоких должностей, решению современных задач.

* Развитие

Карьера

Мотивация

Аттестация

13. Выберите один правильный ответ

_____ как процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации является важным средством профессионального развития персонала

* Обучение

Развитие

Карьера

Мотивация

Аттестация

14. Выберите один правильный ответ

_____ представляет собой разъяснение и демонстрацию приемов работы непосредственно на рабочем месте, может проводиться как сотрудником, давно выполняющим данные функции, так и специально подготовленным инструктором; он является, как правило, непродолжительным, ориентированным на освоение конкретных операций или процедур, входящих в круг профессиональных обязанностей обучающегося.

* Инструктаж

Беседа

Обучение

15. Выберите один правильный ответ

_____ предполагает перемещение стажеров из отдела в отдел, чтобы ознакомиться со всеми этапами производственного процесса. Стажер может проводить по несколько месяцев в каждом подразделении.

* Ротация

Адаптация

Развитие

Карьера

Мотивация

4.3.4. Типовые варианты письменных контрольных заданий (для заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ)

Задание 1. Сравните 3 определения понятия «карьера», отражающие различные подходы, выявив признаки сходства и отличия.

Задание 2. Проанализируйте условия вашей организации для карьерного развития работников:

- характеристика политики руководства в отношении карьерного роста работников;
- наличие и качество в организации нормативно-правового обеспечения управления карьерой.

Задание 3. Отметьте позитивные и негативные стороны деятельности по управлению карьерой в вашей организации и разработайте рекомендации для улучшения деятельности.

Шкала оценивания для зачета.

Таблица 2.

Зачет	Критерии оценки
Не зачтено (0-50 баллов)	Этапы компетенций, предусмотренные образовательной программой не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
Зачтено (51-100 баллов)	Этапы компетенций, предусмотренные образовательной программой сформированы. Демонстрирует допустимый уровень усвоения знаний в области создания и реализации системы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала в организации. Демонстрирует практические навыки в области оценки качества управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института³

Методические указания по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ размещены на сайте института⁴

³ Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/Kafedra/UP/pdf>

⁴ <http://siu.ranepa.ru/sveden./education/>

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. Амеличкин, О. А. Управление карьерой в коммерческих учреждениях [Электронный ресурс] / О. А. Амеличкин. - Электрон. дан. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 112 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142538>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

2. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом: Технологии [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

3. Богдан, Н. Н. Управление карьерой : учеб. пособие для студентов всех форм обучения по специальности 080505.65 - Упр. персоналом / Н. Н. Богдан ; Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2009. - 142 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.saranet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература.

1. Богдан, Н. Н. Управление карьерой : рабочая тетрадь к учеб. пособию для самостоят. работы студентов всех форм обучения по специальности 080505.65 - Упр. персоналом / Н. Н. Богдан ; Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2009. - 135 с. - (Human Resources Management). ; То же [Электронный ресурс]. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. Ин-т упр. – филиал РАНХиГС – Режим доступа: <http://www.saranet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.16). – Загл. с экрана.

2. Громова, Е. М. Профессиональная карьера: путь к успеху [Электронный ресурс] : науч.-метод. пособие / Е. М. Громова, Д. И. Беркутова, Т. А. Горшкова ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова». - Электрон. дан. - Ульяновск : УлГПУ, 2012. - 124 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278064>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

3. Стюрина, Д. Е. Управление деловой карьерой [Электронный ресурс] : практикум / Д. Е. Стюрина. - Электрон. дан. - Москва : Евразийский открытый институт, 2010. - 247 с. – Доступ из Унив. б-ки ONLINE. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90778>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). – Загл. с экрана.

4. Стюрина, Д. Е. Управление деловой карьерой [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Д. Е. Стюрина. — Электрон. дан. — Москва : Евраз. открытый ин-т, 2008. — 108 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/10876>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

5. Шапиро, С.А. Как построить идеальную карьеру [Электронный ресурс] : С. А. Шапиро. - Электрон. дан. - Москва : Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 316 с. – Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272219>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

6. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой как механизм развития персонала организации [Электронный ресурс] : монография / С. А. Шапиро. - Электрон. дан. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 220 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272165>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Куршиева, Н. М. О важности управления развитием карьеры государственных и муниципальных служащих / Н. М. Куршиева // Менеджмент и Бизнес-Администрирование. - 2012. - № 4. - С. 193-195. – То же [Электронный ресурс]. – Доступ из НЭБ eLibrary.ru. - Режим доступа : <http://elibrary.ru/item.asp?id=18377869>, требуется авторизация (дата обращения : 10.11.2016). - Загл. с экрана

2. Сотникова, С. Карьерная систематика: от личной конкурентоспособности к конкурентоспособности бизнеса / С. Сотникова // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2010. - № 9. - С. 10-17. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный из локальной сети сетиСиб. ин-та упр. – филиала РАНХиГС (дата обращения : 10.12.2015). – Загл. с экрана

3. Чашин, А. Н. Профессиональная карьера юриста [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. Н. Чашин. — Электрон. дан. — Саратов : Вузов. образование, 2012. — 107 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». – Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/9712>, требуется авторизация (дата обращения : 10.11.2016). - Загл. с экрана

4. Шапиро, С. А. Как построить идеальную карьеру [Электронный ресурс] / С. А. Шапиро. - 2-е изд., доп. и перераб. - Электрон. дан. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 316 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=272219&sr=1, требуется авторизация (дата обращения : 25.11.2016). - 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.

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

3. 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.

4. 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.

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

6. 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.

7. Экономика труда [Электронный ресурс] / Федеральный образовательный портал по социологии, экономике и менеджменту. - [М], 2012. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/net/16000159>, свободный.

6.6. Иные источники

Не используются

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

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

Лаборатория личностного и профессионального развития: Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, музыкальных центра, видеокамера, видеомagneтофона, 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

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: Столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная, компьютер с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы. Библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет: компьютеров 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.

Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья): Экран, компьютеров с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла

Видеостудия для вебинаров: Компьютеры с выходом в Интернет, оснащенные веб-камерами и гарнитурами (наушники + микрофон), столы, стулья.

Кафедры: Компьютеры с выходом в Интернет, в т.ч. оснащенные веб-камерой, гарнитурой (наушники + микрофон), столы, стулья, кресла офисные, принтер, шкафы.

Компьютерный класс для преподавателей: Компьютеры с выходом в Интернет и в локальную сеть, лазерный принтер, сканеры, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная

Программное обеспечение: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра информатики и математики

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой информатики и математики
Протокол от «26» августа 2016 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

МАТЕМАТИКА (Б1.В.ОД.1)

не устанавливается

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль): «Управление персоналом организации»
квалификация выпускника Бакалавр
формы обучения очная, заочная

Год набора — 2016

Новосибирск, 2016 г.

Автор–составитель:

К.ф.-м.н., доцент кафедры Информатики и математики Кравченко Александр Владимирович

Заведующий кафедрой Информатики и математики, к.ф.-м.н. Рапоцевич Евгений Алексеевич

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	10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	15
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	16
6.1. Основная литература	16
6.2. Дополнительная литература.....	16
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	17
6.4. Нормативные правовые документы.....	17
6.5. Интернет-ресурсы.....	17
6.6. Иные источники.....	17
7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	17

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

1.1. Дисциплина «Математика» (Б1.В.ОД1) обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-14	Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	Очная форма обучения, (в т.ч. ЭО и ДОТ): ПК-14.1	Способность применять основные методы управленческого анализа, владеть навыками поиска оптимальных решений в условиях полной и неполной информации, в том числе с использованием компьютера, собирать и обрабатывать необходимые статистические данные.
		Очная форма обучения, (в т.ч. ЭО и ДОТ): ПК-14.2	Способность применить программные средства анализа трудовых показателей.
		Заочная форма обучения: ПК-14.1	Способность применять основные методы управленческого анализа, владеть навыками поиска оптимальных решений в условиях полной и неполной информации, в том числе с использованием компьютера, собирать и обрабатывать необходимые статистические данные.
		Заочная форма обучения: ПК-14.3	Способность применить программные средства анализа трудовых показателей.

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по организации труда и оплаты персонала Е/02.6. Организация оплаты труда персонала Формирование карты поиска кандидатов С/02.6. Анализ рынка труда	ПК-14.1 ПК-14.2 ПК-14.3	На уровне знаний: знание основных математических методов управленческого и экономического анализа, а также программных средств обработки и анализа
		На уровне умений: умение применять математические методы для анализа экономических показателей, описывать процессы управления с применением программных средств обработки и анализа показателей
		На уровне навыков: нахождение оптимальных решений с использованием компьютера, обработка неполной и статистической информации с использованием

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины- 6 ЗЕ.

– количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся: 110 (36 ч. лекций и 74 ч. семинаров) и 106 (79 ч. самостоятельной работы и 27 ч. подготовки к экзамену);

Место дисциплины

Б1.В.ОД.1 «Математика», 1 курс, 1 и 2 семестр (очная форма), 1 и 2 курс, с 1 по 4 семестр (заочная форма обучения),

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л	лр	пз	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Основы математического анализа	30	5		10		15	О1
Тема1	Математические модели	6	1		2		3	
Тема 2	Начала математического анализа	8	2		2		4	
Тема 3	Прикладные задачи математического анализа	16	2		6		8	
Раздел 2	Введение в методы оптимизации	42	9		20		13	КР2
Тема1	Задача линейного программирования	9	2		4		3	
Тема 2	Транспортная задача и задача о назначениях	9	2		4		3	
Тема 3	Применение компьютера для решения оптимизационных задач	15	3		8		4	
Тема 4	Начала сетевого анализа	9	2		4		3	
Промежуточная аттестация								Зачет
Раздел 3	Методы описательной статистики	20	3		6		11	КР3
Тема1	Выборочный метод в статистике		1				1	

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

Тема 2	Простейшие статистики		2		6		10	
Раздел 4	Начала теории вероятностей	40	8		14		18	КР4
Тема1	Основные формулы теории вероятностей		3		6		9	
Тема 2	Случайные величины		5		8		9	
Раздел 5	Методы аналитической статистики	54	11		24		19	КР5
Тема1	Статистическое оценивание		3		6		5	
Тема 2	Проверка статистических гипотез		6		16		12	
Тема 3	Начала регрессионного анализа		2		2		2	
Промежуточная аттестация		36				36		Экзамен
Всего:		216	36		74	36	70	
№ п/п	Наименование тем (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		

Заочная форма обучения								
Раздел 1	Методы оптимизации	50	6		6		38	КР1
Тема1	Математические модели задач							
Тема 2	Постановка и решение задач линейного программирования							
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет

² Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

Раздел 2	Статистическая обработка данных	153	6		6		141	КР2
Тема1	Задача описательной статистики							
Тема 2	Начала теории вероятностей							
Тема 3	Аналитическая статистика							
Промежуточная аттестация		9				9		Экзамен
Всего:		216	12		12	13	179	

<i>Заочная форма обучения</i>								
Раздел 1	Методы оптимизации	50	6		6		38	ЭС1
Тема1	Математические модели задач							
Тема 2	Постановка и решение задач линейного программирования							
Промежуточная аттестация		4				4		Зачет
Раздел 2	Статистическая обработка данных	153	6		6	4	137	ЭС2
Тема1	Задача описательной статистики							
Тема 2	Начала теории вероятностей							
Тема 3	Аналитическая статистика							
Промежуточная аттестация		9				9		Экзамен
Всего:		216	12		12	13	179	

Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы математического анализа

Тема 1. Математические модели управленческих задач

Применение математических методов в управлении персоналом. Математические модели управленческих задач.

Тема 2. Начала математического анализа

Функции. Графики функций. Производная и ее применение. Исследование поведения функции. Неопределенный и определенный интеграл.

Тема 3. Прикладные задачи математического анализа

Оптимизационные задачи про прибыль, выручку и издержки. Задачи про спрос и предложение, эластичность спроса. Задача управления запасами. Использование кривой обучения.

Раздел 2. Введение в методы оптимизации

Тема 1. Задача линейного программирования

Постановка задачи линейного программирования. Графический метод решения.

Тема 2. Транспортная задача и задача о назначениях

Транспортная задача. Задача о назначениях. Методы нахождения допустимых решений без использования компьютера.

Тема 3. Применение компьютера для решения оптимизационных задач

Решение задачи линейного программирования в Excel. Начальные понятия теории игр. Принятие решений в условиях полной информации.

Тема 4. Начала сетевого анализа

Задачи сетевого анализа и планирования. Метод критического пути. Оптимизационные задачи, связанные с планированием работ.

Раздел 3. Методы описательной статистики

Тема 1. Выборочный метод в статистике

Основные понятия выборочного метода. Формирование репрезентативной выборки.

Тема 2. Простейшие статистики

Выборочные показатели центра и вариации.

Раздел 4. Начала теории вероятностей

Тема 1. Основные формулы теории вероятностей

Классическое определение вероятности. Основные комбинаторные формулы. Теоремы сложения и умножения вероятностей. Формулы полной вероятности и гипотез.

Тема 2. Случайные величины

Случайные величины. Часто встречающиеся дискретные законы распределения. Нормальное распределение. Числовые характеристики. Принятие решений в условиях неполной информации.

Раздел 5. Методы аналитической статистики

Тема 1. Статистическое оценивание

Точечные и интервальные оценки параметров. Доверительные интервалы для больших и малых выборок. Распределения, связанные с нормальным.

Тема 2. Проверка статистических гипотез

Логика проверки гипотез. Критерии проверки гипотез о математическом ожидании. Сравнение математических ожиданий двух независимых и зависимых величин. Начала факторного анализа. Критерий Пирсона.

Тема 3. Начала регрессионного анализа

Понятие о корреляции. Исследование зависимости между величинами. Понятие средней линейной регрессии.

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 «Математика» (Б1.В.ОД1) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Для очной и заочной формы обучения

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Устный ответ на вопросы
Раздел 2	Контрольная работа
Раздел 3	Работа в группе, письменный ответ на вопросы
Раздел 4	Контрольная работа
Раздел 5	Работа в группе, письменный ответ на вопросы

Для заочной формы обучения

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Контрольная работа
Раздел 2	Контрольная работа

Методы текущего контроля для заочной формы обучения с частичным применением ЭО и ДОТ

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Письменный ответ на задания электронного семинара
Раздел 2	
Раздел 3	
Раздел 4	
Раздел 5	

4.1.2. При проведении промежуточной аттестации по дисциплине используются следующие методы: устное собеседование по вопросам билета (очная и заочная формы обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Типовые вопросы и задания для устного опроса (раздел 1).

Как решаются задачи о нахождении максимальных и минимальных значений?

Как формулируются и решаются задачи о максимальной прибыли?

Как формулируются и решаются задачи о минимальных издержках?

Как формулируются и решаются задачи об анализе спроса и предложения?

Что такое кривая обучения и как она используется в управлении персоналом?

Типовые задания для контрольной работы (раздел 2).

Найдите оптимальное решение задачи с одной переменной, используя производную.

Сформулируйте и решите задачу линейного программирования.
С помощью компьютера решите транспортную задачу или задачу о назначениях.
Составьте план выполнения работ по проекту.

Типовые задания для контрольной работы (раздел 3).

Соберите статистические данные на заданную тему и постройте их описание в виде таблиц и диаграмм.

Типовые задания для контрольной работы (раздел 4).

Найдите вероятности описанных событий.

Найдите числовые характеристики описанного процесса.

Предложите оптимальный способ поведения в условиях неопределенности.

Типовые задания для контрольной работы (раздел 5).

Постройте оценки параметров, проверьте гипотезы и их значения.

Сравните распределения, исследуйте зависимость между величинами.

ТИПОВЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ ЭЛЕКТРОННОГО СЕМИНАРА

1. Приведите несколько примеров распространенных в литературе определения понятия математика.
2. Какие аксиомы и постулаты привел Евклид в своих «Началах» в III в. до н. э.?
3. Определите основные этапы становления современной математики.
4. В чем состоят достоинства и недостатки математического языка?
5. В чем особенность математической индукции?

Полный перечень вопросов и заданий для электронного семинара находится на кафедре Информатики и математики в УМК-Д.

4.3. Оценочные средства 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
ПК-14	Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике	Очная форма обучения, (в т.ч. ЭО и ДОТ): ПК-14.1	Способность применять основные методы управленческого анализа, владеть навыками поиска оптимальных решений в условиях полной и неполной информации, в том числе с использованием компьютера, собирать и обрабатывать необходимые статистические данные.
		Очная форма обучения, (в т.ч. ЭО и ДОТ): ПК-14.2	Способность применить программные средства анализа трудовых показателей.
		Заочная форма обучения: ПК-14.1	Способность применять основные методы управленческого анализа, владеть навыками поиска оптимальных решений в условиях полной и неполной информации, в том числе с использованием

			компьютера, собирать и обрабатывать необходимые статистические данные.
		Заочная форма обучения: ПК-14.3	Способность применить программные средства анализа трудовых показателей.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-14.1.	Способен применять математические методы для анализа экономических показателей	Применены математические методы для анализа экономических показателей
ПК- 14.2.	Способен находить оптимальные решения с использованием компьютера Способен осуществлять обработку статистической информации с использованием компьютера	Найдены оптимальные решения с использованием компьютера Осуществлена обработка статистической информации с использованием компьютера

4.3.2 Типовые темы для подготовки к зачету и экзамену:

(к зачету)

1. Математические модели управленческих и экономических задач
2. Основные понятия математического анализа
3. Производная и ее применение для исследования поведения функций
4. Неопределенный и определенный интеграл
5. Общие методы решения оптимизационных задач с одной переменной
6. Анализ выручки, издержек и прибыли
7. Анализ спроса и предложения
8. Влияние на спрос, эластичность спроса
9. Задача оптимального управления запасами
10. Кривая обучения
11. Задача линейного программирования, постановка, часто встречающиеся виды
12. Графический метод решения задачи линейного программирования
13. Транспортная задача и задача о назначениях
14. Решение оптимизационных задач с несколькими переменными с помощью компьютера
15. Начала сетевого анализа, метод критического пути, оптимизационные задачи и планирование

(к экзамену)

16. Выборочный метод в статистике
17. Задача описательной статистики, оценки центра и вариации
18. Введение в теорию вероятностей, комбинаторные формулы, классическое определение вероятности
19. Основные формулы теории вероятностей
20. Случайные величины и их законы распределения

21. Часто встречающиеся дискретные законы распределения
22. Числовые характеристики
23. Нормальное распределение
24. Начала теории игр
25. Принятие решений в условиях неполной информации с применением вероятностных методов
26. Статистическое оценивание, точечные и интервальные оценки
27. Проверка статистических гипотез
28. Применение Z-критерия и t-критерия для одной выборки.
29. Применение Z-критерия и t-критерия для двух зависимых и независимых выборок.
30. Начала факторного анализа
31. Критерий Пирсона, таблицы сопряженности
32. Начала регрессионного анализа

4.3.3.ТИПОВЫЙ ВАРИАНТ ПИСЬМЕННОГО КОНТРОЛЬНОГО ЗАДАНИЯ

1. Выполнить действия над множествами (10 баллов)

$A=(-1,0]$, $B=[0,2)$. Найти $A \cup B$, $B \cap A$, $A \cup \bar{B}$, $\bar{A} \cap B$, $\overline{A \cup B}$

2. Проанализировать функции на непрерывность и выяснить характер разрывов (15 баллов)

$$y = \frac{2x + x^2}{x}$$

3. Найти участки возрастания и убывания функций, классифицировать точки экстремума (15 баллов)

$$y = \frac{1 - x^2}{1 + x}$$

4. Найти определенные интегралы (15 баллов)

$$\int_0^{\frac{\pi}{6}} \frac{\sin^2 x}{\cos x} dx$$

5. Выполнить умножение матриц $AB-1C$ (15 баллов)

$$A = \begin{pmatrix} 3 & 1 \\ 2 & -4 \\ -1 & 5 \end{pmatrix};$$

$$B = \begin{pmatrix} -2 & 1 \\ 4 & 2 \end{pmatrix};$$

$$C = \begin{pmatrix} 1 & -1 & 2 \\ -2 & 1 & 3 \end{pmatrix}$$

6. Решить систему уравнений методом Крамера (15 баллов)

$$\begin{cases} 3x + 3y + 2z = -1 \\ 2x + y - z = 3 \\ x - 2y - 3z = 4 \end{cases}$$

7. Построить уравнение плоскости, проходящей через точки $A(-4,-1,1)$, $B(4,1,-1)$ и $C(1,2,-1)$.

Комбинаторика

8. Для полета на Марс необходимо укомплектовать следующий экипаж космического корабля: командир корабля, первый его помощник, второй помощник, два бортинженера и один врач. Командующая тройка может быть отобрана из числа 25 готовящихся к полету летчиков, два бортинженера – из числа 20 специалистов, в совершенстве знающих устройство космического корабля, и врач – из числа 8 медиков. Сколькими способами можно укомплектовать экипаж исследователей космоса?

Теория вероятностей (события)

9. Из колоды, содержащей 36 карт, выбрали три карты. Какова вероятность, что все три карты окажутся дамами? Какова вероятность, что среди выбранных карт будет один король, одна дама и один туз? Какова вероятность, что, хотя бы одна из выбранных карт будет красной масти?

10. В отделе банка по работе с физическими лицами работает три мужчины и пять женщин, во втором отделе – четыре мужчины и четыре женщины. Было принято решение перевести одного сотрудника из первого отдела во второй, и одного сотрудника из второго отдела в первый. Какова вероятность, что в результате второго перевода в первый отдел был переведен мужчина?

Формула Бернулли

11. Игральную кость подбрасывают пять раз. Какова вероятность, что пятерка выпадет ровно три раза? Какова вероятность, что пятерка выпадет более трех раз? Какова вероятность, что пятерка выпадет хотя бы один раз? Какова вероятность, что пятерка выпадет менее двух раз?

Случайные величины

12. Из десяти ключей только четыре подходят к замку. Наудачу выбирают два ключа. Составить закон распределения подходящих к замку ключей среди выбранных.

Полный перечень вариантов ПКЗ находится на кафедре Информатики и математики в УМК-Д.

4.3.3.ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

Укажите один правильный вариант ответа

1. Укажите множество четных чисел, удовлетворяющих неравенству $2 < x < 10$

$\{2; 4; 6; 8; 10\}$

* $\{4; 6; 8\}$

$\{3; 5; 7; 9\}$

$(2; 10)$

Укажите один правильный вариант ответа

2. В группе 90 туристов. 60 из них знают английский, 44 – французский, 23 – знают оба языка. Укажите, сколько туристов в группе не знают ни английского, ни французского языков

_____.

*9

*девятнадцать

Укажите один правильный вариант ответа

3. Укажите способы задания функций

*аналитический

эмпирический
*графический
*табличный

Полный перечень тестовых заданий для подготовки к экзамену находится на кафедре Информатики и математики в УМК-Д.

Шкала оценивания

Таблица 2.

Зачет	Экзамен (5-балльная шкала)	Критерии оценки
Не заче но	2	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
заче но	3	Способность применять основные методы управленческого анализа, владеть навыками поиска оптимальных решений в условиях полной и неполной информации, в том числе с использованием компьютера, собирать и обрабатывать необходимые статистические данные сформированы от минимального до высокого уровня
	4	
	5	

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации.

Для студентов, обучающихся по очной и заочной форме, экзамен проводится в форме собеседования по изученному материалу по вопросам и заданиям для подготовки к экзамену. Результат промежуточной аттестации «удовлетворительно», «хорошо» и «отлично» выставляется в зачетную книжку студента, результат «неудовлетворительно» в зачетную книжку не выставляется.

Итоговая оценка по дисциплине рассчитывается с использованием БРС на основе формулы $\Sigma = \text{накопленный рейтинг} \times 0,5 + \text{экзамен} \times 0,5$.

Промежуточная аттестация по дисциплинам осуществляется в соответствии с фондом оценочных средств в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся.

Типовые билеты к экзамену

1. Теоретические вопросы:
 - Основные формулы теории вероятностей.
 - Интервальные оценки для математического ожидания.
2. Практическое задание:
 - Проверьте гипотезу о совпадении данных распределений.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института³

Методические указания по освоению дисциплины студентами заочной формы

³ Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

обучения с применением ЭО, ДОТ размещены на сайте института⁴

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. Балдин, К. В. Математика [Электронный ресурс] : учеб. пособие / К. В. Балдин, В. Н. Башлыков, А. В. Рукосуев. - Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 543 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114423>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.
2. Высшая математика для экономистов [Электронный ресурс] : учебник / Н. Ш. Кремер, Б. А. Путко, И. М. Тришин, М. Н. Фридман ; под ред. Н. Ш. Кремер. - 3-е изд. - Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 482 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114541>, требуется авторизация (дата обращения : 11.08.2016). - Загл. с экрана.
3. Грес, П. В. Математика для бакалавров. Универсальный курс для студентов гуманитарных направлений [Электронный ресурс] : учеб. пособие / П. В. Грес. - 2-е изд., перераб. и доп. - Электрон. дан. - Москва : Логос, 2013. - 288 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233778>, требуется авторизация (дата обращения : 11.08.2016). - Загл. с экрана.
4. Красс, М. С. Математика для экономического бакалавриата : учеб. пособие для студентов / М. С. Красс, Б. П. Чупрынов. - Москва : Инфра-М, 2011. - 470 с. - (Высшее образование).
5. Кузнецов, Б. Т. Математика [Электронный ресурс] : учебник / Б. Т. Кузнецов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 719 с. - (Высшее профессиональное образование: Экономика и управление). - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114717>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература

1. Аникин, С. А. Математика для экономистов [Электронный ресурс] : учеб. пособие / С. А. Аникин, О. И. Никонов, М. А. Медведева ; Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина. - Электрон. дан. - Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2014. - 74 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275625>, требуется авторизация (дата обращения : 15.08.2016). - Загл. с экрана.
2. Исаева, С. И. Математика [Электронный ресурс] : учеб. пособие / С. И. Исаева, Л. В. Кнауб, Е. В. Юрьева. - Электрон. дан. - Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2011. - 156 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа :

⁴ <http://siu.ranepa.ru/sveden./education/>

<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229172>, требуется авторизация (дата обращения: 15.08.2016). - Загл. с экрана.

3. Математика. Элементы дискретной математики [Электронный ресурс] : учеб. пособие / И. В. Сапронов, П. Н. Зюкин, С. С. Веневитина, Е. О. Уточкина. - Электрон. дан. - Воронеж : Воронежская государственная лесотехническая академия, 2013. - 118 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=143107>, требуется авторизация (дата обращения : 11.08.2016). - Загл. с экрана.
4. Практикум по математике : для студентов очной формы обучения. Ч. 1 / Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации, Сиб. акад. гос. службы ; сост. : А. Л. Осипов, Е. А. Рапоцевич. - Новосибирск, 2006. - 136 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. Ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 16.07.16). - Загл. с экрана.
5. Сборник задач по высшей математике для экономистов : аналит. геометрия, линейная алгебра, мат. анализ, теория вероятностей, мат. статистика, линейное программирование: учеб. пособие / Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова; под ред. В. И. Ермакова. - Москва : ИНФРА-М, 2005. - 575 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Можно найти на сайте Института: <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>.

6.4. Нормативные правовые документы

Изучение не предусмотрено.

6.5. Интернет-ресурсы.

1. 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: 19.01.2015).
2. Электронная библиотека [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/library>, свободный (дата обращения: 19.01.2015).

6.6. Иные источники

Иные источники не предусмотрены.

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

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.

Класс деловых игр: ноутбуки, выход в Интернет ч/з Wi-Fi, аудиторная доска, аудиторные столы, стулья.

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы, библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами 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.

Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья): Экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла.

Видеостудия для проведения вебинаров: два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

Видеостудия для вебинаров: два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

Программное обеспечение заочной форме обучения с частичным применением ДОТ и ЭО:

- Пакет MS Office
- Microsoft Windows
- Сайт филиала
- СДО Прометей
- Корпоративные базы данных
- iSpring Free Cam8

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

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой психологии

Протокол от «25» августа 2016 г.

№ 7

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА

(Б1.В.ОД.2)

Психол. и пед.

краткое наименование дисциплины

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

квалификация выпускника: Бакалавр

формы обучения: очная, заочная

Год набора - 2016

Новосибирск, 2016 г.

Автор–составитель:

Заведующий кафедрой психологии

канд. психол. наук, доцент Войтик И.М.

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	10
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	13
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	33
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.	36
6.2. Дополнительная литература.	36
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.	37
6.4. Нормативные правовые документы.....	37
6.5. Интернет-ресурсы.....	37
6.6. Иные источники.....	37
7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	38

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ОД.2 Психология и педагогика обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК - 4	Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Очная форма обучения ПК – 4.1	Способность овладеть знаниями о сущности и закономерностях процессов социализации, профориентации и профессионализации персонала
		Заочная форма обучения ПК – 4.1	Способность овладеть знаниями о сущности и закономерностях процессов социализации, профориентации и профессионализации персонала
		Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ - ПК – 4.1	Способность овладеть знаниями о сущности и закономерностях процессов социализации, профориентации и профессионализации персонала
ПК-30	Знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	Очная форма обучения ПК – 30.1	Способность применять знания о психологических особенностях личности, особенностях мышления, восприятия и поведения персонала, принципах и методах обучения различных категорий персонала, методах педагогического воздействия на личность и поведение работников организации
		Заочная форма обучения ПК – 30.2	Способность применять знания о психологических особенностях личности, особенностях мышления, восприятия и поведения персонала, принципах и методах обучения различных категорий персонала, методах педагогического воздействия на личность и поведение работников организации
		Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ – 30.1	Способность применять знания о психологических особенностях личности, особенностях мышления, восприятия и поведения персонала, принципах и методах обучения различных категорий персонала,

			методах педагогического воздействия на личность и поведение работников организации
ПК-33	Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Очная форма обучения ПК – 33.1	Способность применять психологические и педагогические знания о личности в профессиональной деятельности
		Заочная форма обучения ПК – 33.3	Способность применять психологические и педагогические знания о личности в профессиональной деятельности
		Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ – ПК – 33.1	Способность применять психологические и педагогические знания о личности в профессиональной деятельности

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

Таблица 2.

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по обеспечению персоналом В/02.6. Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала Деятельность по оценке и аттестации персонала С/01.6. Организация и проведение оценки персонала Деятельность по развитию персонала D/02.6. Организация обучения персонала	ПК - 4.1	на уровне знаний: • сущности и закономерности процессов социализации, профориентации и профессионализации персонала; • базовых концепций, раскрывающих поведение личности с точки зрения особенностей межличностных отношений; • методов самоуправления, самообразования и самоорганизации; • методов и способов профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания
		на уровне умений: • применять методы и средства познания для социального развития, повышения культурного уровня; • разрабатывать комплекс мероприятий по социализации, профориентации и профессионализации персонала; • осуществлять профессиональное развитие персонала; • применять методы самоуправления, самообразования и самоорганизации
	ПК – 30.1	на уровне знаний: • о причинах и условиях возникновения, формах проявления трудовых споров, конфликтов и стрессов, в организации; • об основных методах и технологиях диагностики, профилактики, урегулирования и конструктивного разрешения трудовых споров, конфликтов и стрессов в

		организации
		на уровне умений: • проводить анализ условий возникновения трудовых споров, конфликтов и стрессов, в организации; профилактировать и управлять трудовыми спорами, конфликтами и стрессами в организации
	ПК – 33.1	на уровне знаний: • базовых концепций, раскрывающих поведение личности с точки зрения особенностей межличностных отношений; • методов самоуправления, самообразования самоорганизации; • методов и способов профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания; • основ профессионального развития персонала
		на уровне умений: • применять методы и средства познания для социального развития, повышения культурного уровня; • осуществлять профессиональное развитие персонала; • применять методы самоуправления, самообразования и самоорганизации

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем

на очной форме обучения - 66 ч. (из них занятий лекционного типа 22 ч., лабораторных занятий – 6 ч., практических занятий – 44 ч.) и 72 ч. приходится на самостоятельную работу обучающихся и 36 ч. на контроль самостоятельной работы;

на заочной форме обучения - 18 ч. (из них занятий лекционного типа 8 ч., практических занятий – 10 ч.) и 153 ч. приходится на самостоятельную работу обучающихся и 9 ч. на контроль самостоятельной работы;

на заочной форме обучения с применением ЭО и ДОТ - 18 ч. (из них занятий лекционного типа 8 ч., практических занятий – 10 ч.) и 153 ч. приходится на самостоятельную работу обучающихся и 9 ч. на контроль самостоятельной работы.

Место дисциплины

Дисциплина Б1.В.ОД.2 Психология и педагогика изучается студентами очной формы обучения на 1 курсе во 2 семестре; заочной формы обучения на 3 курсе в 5 семестре; заочной формы обучения с частичным применением ЭО и ДОТ на 2 курсе в 3 семестре.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3.

№ 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								
Раздел 1	Введение в дисциплину: Психология и педагогика как фундаментальные и прикладные области знаний	18	2		4		12	Тестирование 1
Тема 1.1	Психология как наука и практика		1		2		6	Эссе Семинар 1
Тема 1.2	Педагогика как наука и практика		1		2		6	Конспект Опрос 1
Раздел 2	Психология	86	14	6	30		36	Тестирование 2
Тема 2.1	История психологии		2		2		4	Семинар 2
Тема 2.2	Биологические основы психики				2		4	Конспект
Тема 2.3	Познавательные психические процессы		2		2		4	Доклад презентацией
Тема 2.4	Интеллект		1	2	2		4	Практические задания Лабораторная работа
Тема 2.5	Психические состояния		2		2		4	Практические задания
Тема 2.6	Психология личности и профессиональной деятельности		2	2	8		4	Практические задания Лабораторная работа
Тема 2.7	Психология общения		2	2	6		4	Практические задания Лабораторная работа
Тема 2.8	Психология групп		2		4		4	Конспект
Тема 2.9	Психология семьи		1		2		4	Опрос 2
Раздел 3	Педагогика	40	6	-	10		24	Тестирование 3
Тема 3.1	Основные категории педагогики	9	1		2		6	Понятийный диктант
Тема 3.2	Образовательная система России	9	1		2		6	Опрос 3
Тема 3.3	Педагогический	12	2		4		6	Конспект,

№ 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		
	процесс: теория обучения							Семинар 3
Тема 3.4	Педагогический процесс: теория воспитания	10	2		2		6	Практические задания
Промежуточная аттестация		36				36		Экзамен
Всего:		180	22	6	44	36	108	ак.ч.
		5						з.е.
		135						астр.ч.

№ 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		
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Введение в дисциплину: Психология и педагогика как фундаментальные и прикладные области знаний	27	2		2		23	Тестирование
Тема 1.1	Психология как наука и практика		1		1		12	
Тема 1.2	Педагогика как наука и практика		1		1		11	
Раздел 2	Психология	96	2		4		90	Тестирование
Тема 2.1	История психологии						10	
Тема 2.2	Биологические основы психики						10	
Тема 2.3	Познавательные психические процессы				1		10	Практические задания
Тема 2.4	Интеллект						10	
Тема 2.5	Психические состояния				1		10	Практические задания
Тема 2.6	Психология личности и профессиональной деятельности				1		10	Практические задания
Тема 2.7	Психология общения				1		10	Практические задания
Тема 2.8	Психология групп						10	

№ 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		
Тема 2.9	Психология семьи						10	
Раздел 3	Педагогика	46	2		4		40	Тестирование
Тема 3.1	Основные категории педагогики		1		1		10	Понятийный диктант
Тема 3.2	Образовательная система России		1		1		10	Устные ответы на вопросы
Тема 3.3	Педагогический процесс: теория обучения				1		10	Практическое задание
Тема 3.4	Педагогический процесс: теория воспитания				1		10	Практическое задание
Промежуточная аттестация		9				9		Экзамен
Всего:		180	8		10	9	153	ак.ч.
		5						з.е.
		135						астр.ч.

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		
Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ								
Раздел 1	Введение в дисциплину: Психология и педагогика как фундаментальные и прикладные области знаний		2		2		23	
Тема 1.1	Психология как наука и практика		1		1		12	Электронный семинар 1
Тема 1.2	Педагогика как наука и практика		1		1		11	
Раздел 2	Психология		2		4		90	
Тема 2.1	История психологии						10	Электронный семинар 2
Тема 2.2	Биологические основы психики						10	
Тема 2.3	Познавательные психические процессы				1		10	
Тема 2.4	Интеллект						10	
Тема 2.5	Психические состояния				1		10	

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		
Тема 2.6	Психология личности и профессиональной деятельности				1		10	
Тема 2.7	Психология общения				1		10	
Тема 2.8	Психология групп						10	
Тема 2.9	Психология семьи						10	
Раздел 3	Педагогика	46	2		4		40	
Тема 3.1	Основные категории педагогики		1		1		10	Электронный семинар 3
Тема 3.2	Образовательная система России		1		1		10	
Тема 3.3	Педагогический процесс: теория обучения				1		10	
Тема 3.4	Педагогический процесс: теория воспитания				1		10	
Промежуточная аттестация						9		Экзамен
Всего:		180	8		10	9	153	ак.ч.
		5						з.е.
		135						астр.ч.

Содержание дисциплины

Раздел 1. Введение в дисциплину: Психология и педагогика как фундаментальные и прикладные области знаний

Тема 1.1. Психология как наука и практика

Виды психологического знания. Структура психики и уровни ее проявления. Основные функции и развитие психики. Атрибуты научного знания. Методы психологии. Отрасли психологии. Место психологии в системе наук и ее структура. Психологическая практика. Формы практической работы психолога.

Тема 1.2. Педагогика как наука и практика

Объект, предмет и задачи педагогики. Донаучный период становления педагогического знания. «Великая дидактика» Я.А. Коменского. Основные этапы развития педагогики как науки. Педагогические принципы в системе современного образования. Методологические основы педагогики. Разделы и отрасли педагогики, их цели. Методы научного исследования в педагогике. Место педагогики в системе современного антропологического знания.

Раздел 2. Психология

Тема 2.1. История психологии

Донаучный период истории психологии. Научный период: Структурализм. Функционализм. Бихевиоризм. Биологический подход. Когнитивный подход. Психоанализ. Гуманистический подход. Деятельностный подход в отечественной психологии.

Тема 2.2. Биологические основы психики

Развитие психики в процессе филогенеза. Развитие психики человека в процессе онтогенеза. Мозг и психика. Локализация психических функций. Функции правого и левого полушарий. Психика и организм. Физиологические механизмы психических процессов и состояний.

Тема 2.3. Познавательные психические процессы

Познавательные процессы. Ощущение: основной психофизический закон. Восприятие: понятие, виды, свойства. Представление. Мнемические процессы: виды, функции, законы. Мышление: понятие, виды, формы, операции. Воображение: виды, приемы создания нового. Речь. Внимание: виды, основные характеристики.

Тема 2.4. Интеллект

Интеллект: понятие, структура. История исследования интеллекта. Способности. Психология интеллекта: теория М. А. Холодной. Когнитивные стили.

Тема 2.5. Психические состояния

Эмоции и чувства. Психология переживания. Настроение. Аффекты. Стресс и дистресс. Эмоциональное выгорание и способы психологической работы с дистрессовыми состояниями. Фрустрация. Мотивация: понятия, виды потребностей, мотивов. Воля.

Тема 2.6. Психология личности и профессиональной деятельности

Индивид, личность, субъект, индивидуальность. Социализация личности. Я-концепция личности. Теории темперамента. Характер: понятие, структура, условия и факторы формирования. Соотношение нормы и патологии. Типологии характеров. Акцентуации характеров К. Леонгарда. Психика, поведение и деятельность.

Профессионализация. Психологические особенности профессиональной деятельности менеджера: профессиографический подход. Трудограмма. Психограмма. Профессиональное самоопределение. Профессиональная адаптация. Профессиональные деформации.

Тема 2.7. Психология общения

Три стороны общения: коммуникативная, интерактивная, перцептивная

Модель коммуникативного процесса Г. Лассуэлла. Вербальная и невербальная коммуникация. Типы взаимодействий. Транзактный анализ Э. Берна. Конфликтное взаимодействие. Понятие социальной перцепции. Механизмы взаимопонимания в процессе общения: идентификация, рефлексия, эмпатия.

Тема 2.8. Психология групп

Классификация групп. Большие группы. Стихийные группы и массовые движения. Основные характеристики группы. Психология малых групп. Динамические процессы в малой группе. Признаки коллектива. Личность в группе. Лидерство и руководство. Межгрупповые отношения и взаимодействия. Социометрия. Групповые феномены. Межличностные отношения.

Тема 2.9. Психология семьи

Семья как социокультурная среда. Функции семьи. Структура и динамика семьи. Типы семейных отношений.

Раздел 3. Педагогика

Тема 3.1. Основные категории педагогики

Образование и самообразование. Обучение и самообучение. Воспитание и самовоспитание. Развитие и саморазвитие. Педагогическая деятельность. Педагогическое взаимодействие. Педагогическая технология. Педагогическая задача.

Тема 3.2. Образовательная система России

Образовательная система России. Образовательные учреждения, их типы. Принципы управления образовательными системами. Методы управления образовательными системами. Педагогический процесс. Методы осуществления педагогического процесса. Требования к современному педагогу. Педагогические знания, умения. Мастерство педагогического общения.

Тема 3.3. Педагогический процесс: теория обучения

Сущность, структура и функции процесса обучения. Основные принципы обучения. Виды и формы обучения. Формы и методы организации учебной деятельности. Интенсивные педагогические технологии обучения.

Тема 3.4. Педагогический процесс: теория воспитания

Сущность воспитания, его цели и принципы. Виды воспитания. Методы, приемы и средства педагогического воздействия на личность. Модели и стили воспитания.

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 «Психология и педагогика» (Б1.В.ОД.2) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 4.

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма обучения	
Раздел 1. Введение в дисциплину: Психология и педагогика как фундаментальные и прикладные области знаний	Тестирование 1
Тема 1.1 Психология как наука и практика	Эссе, Семинар 1
Тема 1.2. Педагогика как наука и практика	Конспект, Опрос 1
Раздел 2. Психология	Тестирование 2
Тема 2.1. История психологии	Семинар 2
Тема 2.2. Биологические основы психики	Конспект
Тема 2.3. Познавательные психические процессы	Доклад с презентацией
Тема 2.4. Интеллект	Практические задания
Тема 2.5. Психические состояния	Практические задания
Тема 2.6. Психология личности и профессиональной деятельности	Практические задания
Тема 2.7. Психология общения	Практические задания
Тема 2.8. Психология групп	Конспект
Тема 2.9. Психология семьи	Опрос 2
Раздел 3. Педагогика	Тестирование 3
Тема 3.1. Основные категории педагогики	Понятийный диктант
Тема 3.2. Образовательная система России	Опрос 3
Тема 3.3. Педагогический процесс: теория обучения	Конспект, Семинар 3
Тема 3.4. Педагогический процесс: теория воспитания	Практические задания
Заочная форма обучения	
Раздел 1. Введение в дисциплину: Психология и педагогика как фундаментальные и прикладные области знаний	Тестирование 1
Тема 1.1 Психология как наука и практика	Эссе, Семинар 1
Тема 1.2. Педагогика как наука и практика	Конспект, Опрос 1
Раздел 2. Психология	Тестирование 2
Тема 2.1. История психологии	
Тема 2.2. Биологические основы психики	
Тема 2.3. Познавательные психические процессы	Практические задания
Тема 2.4. Интеллект	
Тема 2.5. Психические состояния	Практические задания
Тема 2.6. Психология личности и профессиональной деятельности	Практические задания
Тема 2.7. Психология общения	Практические задания
Тема 2.8. Психология групп	
Тема 2.9. Психология семьи	
Раздел 3. Педагогика	Тестирование 3
Тема 3.1. Основные категории педагогики	
Тема 3.2. Образовательная система России	

Тема 3.3. Педагогический процесс: теория обучения	Практические задания
Тема 3.4. Педагогический процесс: теория воспитания	Практические задания
Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ	
Раздел 1. Введение в дисциплину: Психология и педагогика как фундаментальные и прикладные области знаний	
Тема 1.1 Психология как наука и практика	Электронный семинар 1
Тема 1.2. Педагогика как наука и практика	
Раздел 2. Психология	
Тема 2.1. История психологии	Электронный семинар 2
Тема 2.2. Биологические основы психики	
Тема 2.3. Познавательные психические процессы	
Тема 2.4. Интеллект	
Тема 2.5. Психические состояния	
Тема 2.6. Психология личности и профессиональной деятельности	
Тема 2.7. Психология общения	
Тема 2.8. Психология групп	
Тема 2.9. Психология семьи	
Раздел 3. Педагогика	
Тема 3.1. Основные категории педагогики	Электронный семинар 3
Тема 3.2. Образовательная система России	
Тема 3.3. Педагогический процесс: теория обучения	
Тема 3.4. Педагогический процесс: теория воспитания	

4.1.2. При проведении промежуточной аттестации (экзамен) по дисциплине используются следующие методы: устное собеседование по вопросам билета (очная, очно-заочная и заочная формы обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Типовые вопросы и задания по разделу 1 Введение в дисциплину: Психология и педагогика как фундаментальные и прикладные области знаний

Тема 1.1 Психология как наука и практика (эссе, семинар 1),

Примерные темы эссе

1. XXI век – век психологии
2. Зачем мне знание психологии
3. Современный человек и информация
4. Лидерство и руководство
5. Стресс в работе менеджера

Семинар 1. Психология как наука и практика

План

1. Виды психологического знания
2. Структура психики и уровни ее проявления
3. Основные функции и развитие психики
4. Атрибуты научного знания
5. Методы психологии: классификация, виды методов исследования и их особенности

6. Отрасли психологии: классификация, задачи психологии управления
7. Место психологии в системе наук и ее структура
8. Психологическая практика
9. Формы практической работы психолога

Тема 1.2 Педагогика как наука и практика (устный опрос 1, конспект)

Опрос 1.

1. Перечислите атрибуты научного знания.
2. Какие методы исследования вы знаете в психологии и педагогике?
3. Как переводится слово «педагогика»?
4. Что является предметом педагогики как науки?
5. Как соотносятся между собой понятия «образование», «обучение», «воспитание», «развитие»?
6. Опишите основные этапы развития педагогики.
7. Покажите роль Я.А. Коменского в истории педагогики.
8. Перечислите и раскройте основные принципы современного образования.
9. Определите содержание исследований теории обучения и теории воспитания.
10. Какие формы и методы обучения вы знаете?
11. Охарактеризуйте методы воспитания.
12. В чем проявляется самообразование, самообучение и самовоспитание?
13. Назовите известных зарубежных и отечественных педагогов.
14. Какие педагогические авторские школы современной России вы знаете?
15. В чем проявляется взаимосвязь психологии и педагогики с другими науками?
16. Каковы виды имитационного и игрового поведения, используемые в воспитании в первобытном обществе?
17. Что собой представляло спартанское воспитание?
18. Какова специфика гуманитарного воспитания в афинской школе?
19. Почему схоластику относят к ортодоксальной религиозной системе воспитания?
20. Где возникли первые университеты?

Конспект

1. Методологические основы педагогики: педагогические принципы в системе современного образования.
 2. Разделы и отрасли педагогики, их цели.
- Кроль, В.М. Психология и педагогика: для техн. Вузов: учеб. пособие / В. М. Кроль. – М.: Высш. Шк., 2006. – С. 295 – 303.
- Крысько, В.Г. Психология и педагогика в схемах и комментариях: [учеб. пособие] / В. Г. Крысько. – СПб.: Питер, 2006. – С. 188 – 189.

Типовые вопросы и задания по разделу 1 Психология

Тема 2.1 История психологии

Семинар 2

1. Донаучный период истории психологии
2. Научный период: Структурализм
3. Функционализм
4. Бихевиоризм
5. Биологический подход

6. Когнитивный подход
7. Психоанализ
8. Гуманистический подход
9. Деятельностный подход в отечественной психологии

Тема 2.2 Биологические основы психики

Конспект

1). Рассмотрите рисунок, вспомните анатомию мозга и зарисуйте строение нервной клетки, нервной цепи, рефлекторной дуги.



2). Опишите рефлекторный принцип процессов ВНД.

3). Ответьте на вопросы:

1. Какие функции выполняет физиология нервной системы?
2. Что такое высшая нервная деятельность (ВНД)?
3. Как анатомически построена нервная система человека?
4. Какие три уровня функционирования нервных клеток вы можете назвать?
5. В чем заключается динамика возбуждения и торможения?

Тема 2.3. Познавательные психические процессы

Темы для доклада с презентацией

1. Ощущение
2. Восприятие
3. Представление
4. Память
5. Мышление
6. Речь
7. Воображение
8. Внимание

Тема 2.4. Интеллект

Практическое задание 1

На основе самоанализа определи когнитивные стили по теории М.А. Холодной.

Тема 2.5. Психические состояния

Практическое задание 2:

Составь список

- 1) предвестников начинающегося дистресса;
- 2) коротких способов избавления от дистрессовых состояний;
- 3) составь алгоритм практического применения этих способов.

Тема 2.6. Психология личности и профессиональной деятельности

Практическое задание 3: Дайте определение понятиям и проведите их сравнительный анализ, заполнив таблицу:

Понятие	Определение понятия	Примечания по проведению сравнительного анализа
Человек		
Индивид		
Личность		
Субъект деятельности		
Индивидуальность		

Дайте определение и описание каждому из видов деятельности. Ответьте на вопросы:

1. В каком возрасте каждый из них является ведущим?
2. Какова внутренняя структура деятельности?

Тема 2.7. Психология общения

Практическое задание 1: Опишите стили поведения в конфликте по К.Томасу и выделите конструктивные реакции по направлению и типу по С.Розенцвейгу.

Практическое задание 2: Приведите классификацию невербальных видов коммуникации

Практическое задание 3: Назовите механизмы взаимопонимания. Дайте сравнительный анализ этих понятий.

Тема 2.8. Психология групп

Конспект социально-психологических феноменов в группе по работе Д.Майерса «Социальная психология»:

1. Конформизм. 2. Социальная фасилитация. 3. Социальная лень.
4. Деиндивидуализация. 5. Групповая поляризация.
6. Огрупление мышления. 7. Влияние меньшинства.

Тема 2.9. Психология семьи

Опрос:

1. Какие виды семей вы можете назвать?
2. Перечислите функции семьи.
3. Каковы структура и динамика семьи?
4. Опишите типы семейных отношений.
5. Назовите причины семейных конфликтов.

Типовые вопросы и задания по разделу 3. Педагогика

Тема 3.1. Основные категории педагогики

Понятийный диктант:

Образование, самообразование, обучение (учеба), воспитание, самовоспитание, развитие, саморазвитие, дидактика, педагогическая деятельность, педагогическое взаимодействие, субъект-объектные и субъект-субъектные отношения, педагогическая технология, педагогическая задача.

Тема 3.2. Образовательная система России

Опрос 3:

1. Перечислите виды, уровни и ступени современной системы образования России
2. Назовите типы образовательных учреждений.
3. Каковы принципы управления образовательными системами?
4. Опишите методы управления образовательными системами.
5. Что такое «инновационный менеджмент»?
6. Представьте структуру педагогического процесса.
7. Какие требования к современному педагогу вы можете назвать?
8. Дайте сравнительный анализ понятий «знания», «умения» и «навыки».
9. Из чего складывается мастерство педагогического общения?
10. Что такое «педагогический такт»?

Тема 3.3. Педагогический процесс: теория обучения

Конспект

Дайте характеристику принципам обучения.

Принципы	Содержание
Объективность	
Последовательность	
Систематичность	
Доступность	
Наглядность	
Активность	
Прочность	
Связь теории и практики	

Семинар 3

1. Что такое дидактика?
2. Перечислите функции процесса обучения.
3. Как можно представить структуру обучения?
4. Назовите основные принципы обучения.
5. Какие виды обучения вы знаете?
6. Что можно отнести к методам и формам контроля?
7. Опишите интенсивные педагогические технологии обучения.

Тема 3.4. Педагогический процесс: теория воспитания

Практическое задание

Дайте подробную характеристику методам

- убеждения,
- упражнения,
- примера,
- поощрения,
- принуждения.

Приведите примеры их использования в образовательном процессе.

Примеры тестовых заданий

Инструкция:

1. Тестовые задания *на выбор* могут иметь 2 или более правильных ответов. Сделайте выбор.
2. Тестовые задания *на нахождение соответствия* под таблицей имеют номер и подчеркнутый пробел; Ваша задача вставить пропущенную букву на подчеркивание.

Например:

1). Текст	а) понятие
2). Текст	б) понятие
3). Текст	в) понятие

1 - б, 2 - в, 3 - а.

3. Тестовые задания *на установление последовательности* требуют постановки порядкового номера (ранжирования).
4. В тестовых заданиях *открытой формы* требуется вставить пропущенное понятие.

Раздел 1. ВВЕДЕНИЕ В ДИСЦИПЛИНУ: ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА КАК ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ОБЛАСТИ ЗНАНИЙ

Тема 1.1. Психология как наука и практика

1.1.1 Виды психологического знания

1. Способы приобретения типов психологического знания

Формируется у человека в процессе его индивидуальной жизни в результате наблюдений, самонаблюдений и размышлений	житейское
Добывается опытным путем, в индивидуальной профессиональной практике психолога	практическое
Накапливается в течение длительного времени, добывается систематизированными способами, используются гипотетико-дедуктивные приемы мышления	научное

2. Виды научной (академической) психологии

абстрактная

системная

* фундаментальная

* прикладная

структурная

Вес = 2

3. Цель практической психологии

предсказать судьбу, снять сглаз или порчу

выявить закономерности психического явления, сформулировать выводы

* оказать помощь людям, дать рекомендации

1.1.2. Структура психики и уровни ее проявления

4. Структурные компоненты психики

Чувства, эмоции, переживания, настроения	состояния
Ощущение, восприятие, память, мышление, воображение, речь	процессы
Темперамент, характер	свойства

5. Уровни проявления психического

* внешнее и внутреннее

физиологическое и социальное

* сознательное и бессознательное
нейропсихологическое и биохимическое
* индивидуальное и групповое
Вес = 3

1.1.3. Основные функции и развитие психики

6. Процесс развития индивидуального организма, от рождения до смерти - _____.
* онтогенез

7. Основные функции психики

Воздействия реальной действительности человек фиксирует и осмысливает, формируя в своем сознании реальную картину мира, в соответствии с которой он и действует	отражения воздействий окружающей действительности
Человек осознает мотивы и потребности, ставит перед собой цели и задачи деятельности, вырабатывает способы и приемы достижения ее результатов	регуляции поведения и деятельности людей
Психика обеспечивает адаптацию и ориентацию человека в объективном мире, гарантируя ему эффективное осмысление всех реалий этого мира и адекватное к ним отношение	осознания своего места в окружающем мире

1.1.4. Атрибуты научного знания

8. Объект психологии
космос
*человек
растения
*животные
природа
Вес = 2

9. Предметом психологии являются факты, законы, закономерности и _____ психической жизнедеятельности.
*механизмы

10. Допущения и предположения – это _____.
*гипотезы
*гипотеза

Раздел 2. ПСИХОЛОГИЯ

Тема 2.1. История психологии

2.1.1. Донаучный период истории психологии

11. Хронология роли мыслителей в психологии по векам

Наиболее известные описания психических явлений были даны философами Гераклитом, Демокритом, Анаксагором, Гиппократом, Сократом, Платоном и Аристотелем	Древняя Греция
Среди ученых и философов того времени наибольшую известность имели Ибн-Сина (Авиценна), Ибн аль-Хайсам (Альгазен) и Ибн-Рошд (Аверроэс) в познании организма человека и психических явлений	VIII – XIX века
Религиозная философия и теология как учение о Боге стали основными источниками знаний о душе, философское учение Фомы Аквинского	Средние века
Стремление к опытному изучению мира приобретает новый импульс благодаря работам английского философа Френсиса Бэкона и французского философа Рене Декарта	XVII век

2.1.2. Структурализм

12. Предмет структурализма
память, мышление, речь
темперамент, характер
*ощущения, образы, чувства

2.1.3. Функционализм

13. Основная цель функционалистов понять _____ сознания в жизни человека.
роль
функции(ю)
значение

2.1.4. Бихевиоризм

14. В бихевиоризме дается качественная и количественная оценка _____.
*поведения
*поведению

2.1.5. Биологический подход

15. Основной проблемный вопрос в психологии о соотношении биологического и социального в экспериментах по импринтингу поставил:
И.М. Сеченов
Б. Скиннер
* К. Лоренц

Раздел 3. ПЕДАГОГИКА

Тема 3.1. Основные категории педагогики

3.1.1. Образование и самообразование

16. Целеустремленная работа человека по расширению и углублению своих знаний, совершенствованию имеющихся и приобретению новых навыков и умений
образование
обучение
* самообразование

3.1.2. Обучение и самообучение

17. Целенаправленный процесс овладения людьми знаниями, навыками и умениями с учетом требований современной жизни и деятельности.
образование
* обучение
самообразование

Тема 3.2. Образовательная система России

3.2.1. Образовательная система России

18. Элементы образовательной системы России от низших к высшим
система дошкольного воспитания
общеобразовательные учреждения
среднее специальное образование
вузовское образование
повышение квалификации

3.2.2. Образовательные учреждения, их типы

19. Типы образовательных учреждений

Детский сад, детские ясли-сад, прогимназия, центры детского развития и др. создаются в помощь семье для воспитания детей до 6 лет, охраны и укрепления их физического здоровья, развития индивидуальных	дошкольные

способностей и необходимой коррекции недостатков развития.	
Школы, гимназии, лицеи имеют три ступени: начальная школа, неполная средняя школа, полная средняя школа	общеобразовательные
Средние (колледжи, училища, техникумы) и высшие (институты, университеты, академии)	профессиональные

Тема 3.3. Педагогический процесс: теория обучения

3.3.1. Сущность, структура и функции процесса обучения

20. Функции процесса обучения

Формирование специальных умений и знаний, освоение научных знаний.	образовательная
Формирование у учащихся мировоззрения, убеждения, нравственных, эстетических, трудовых и этических представлений и взглядов, способов поведения и деятельности в обществе, отношения к личности и т.д.	воспитательная
Специальные меры, которые будут способствовать не только формированию специальных умений и знаний, но и общему развитию учащихся	развивающая

3.3.2. Основные принципы обучения

21. Принципы обучения

Соответствие содержания образования уровню развития современной науки и техники, опыту, накопленному мировой цивилизацией	научности
Содержание, объем изучаемого и методы его изучения соответствовали уровню интеллектуального, нравственного, эстетического развития учащихся, их возможностям усвоить предлагаемый материал	доступности
Осознанного усвоения знаний в процессе активной познавательной и практической деятельности; позитивное отношение обучаемых к обучению, понимание ими сущности изучаемых проблем, убежденность в значимости получаемых знаний	сознательности и активности
Эффективность обучения зависит от степени привлечения к восприятию всех органов чувств человека	наглядности
Преподавание и усвоение знаний в определенном порядке, системе	систематичности и последовательности

Тема 3.4. Педагогический процесс: теория воспитания

3.4.1. Сущность воспитания, его цели и принципы

22. Принципы воспитания

Существуют уровни контроля экстернальный и интернальный: экстернальный уровень обуславливается объяснением людьми всего происходящего внешними факторами (обстоятельствами и случайностями); при интернальном все случающееся рассматривается как следствие собственных усилий.	принцип субъективного контроля
Оптимистическая гипотеза: бесконечная вера педагога в возможности каждого ученика, в содействии ребенку при его самоутверждении в жизни.	принцип веры в ребенка
Нужно привлекать детей к общему труду и самосовершенствованию, которые вызывают у них чувство успеха, развития и движения вперед; главное – это взаимодействие учителя и учеников при движении детей к заданным целям.	принцип сотрудничества педагога с детьми

Примерные темы контрольной работы по курсу дисциплины «Психология и педагогика»

1. Психологические условия и факторы социализации
2. Профессиограмма руководителя
3. Профессионализм, компетентность, квалификация менеджера
4. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности менеджера по персоналу

5. Личность менеджера
6. Управленческое лидерство
7. Психологический анализ управленческих функций
8. Профессиональное самоопределение
9. Профессиональная ориентация персонала
10. Психологические характеристики малой группы
11. Социально-психологические феномены в малой группе
12. Психологическое влияние на персонал
13. Педагогическое воздействие на персонал
14. Профессиональные деформации личности
15. Управление поведением в конфликте
16. Саморегуляция психических состояний
17. Стили мышления руководителя
18. Стил ь деятельности менеджера
19. Социально-психологический климат коллектива
20. Психология командной работы
21. Образование и самообразование менеджера
22. Формы и методы обучения персонала
23. Управление временем в процессе самоорганизации
24. Бихевиоризм в деятельности менеджера
25. Психологическая оценка в деятельности менеджера
26. Психологическое консультирование в деятельности менеджера
27. Психологические требования к управленческой функции контроля
28. Психические состояния в профессиональной деятельности менеджера
29. Состояние работоспособности в деятельности менеджера
30. Мотивация и стимулирование персонала
31. Психолого-педагогические аспекты конкурсного собеседования
32. Самопрезентация личности
33. Имидж руководителя
34. Воспитательная функция менеджера
35. Психологический анализ личностных ограничений и профессиональных рисков менеджера

Примерные задания к электронному семинару

Уважаемые студенты! Выполните следующие задания:

1. Дайте определения понятий и соотнесите их между собой:
Образование - ...,
Самообразование - ...,
Воспитание - ...,
Самовоспитание - ...,
Обучение - ...,
Самообучение -
2. Перечислите психические познавательные процессы и дайте определения понятий.
3. Опишите акцентуации характера по К.Леонгарду
4. Назовите основные характеристики малой группы и дайте им краткую характеристику.
5. Раскройте формы и методы организации учебной деятельности.

Примерные задания для лабораторных работ:

Лабораторная работа 1 по теме «Интеллект»

Цель: формировать компетенцию - способность овладеть знаниями о сущности и закономерностях процессов социализации, профориентации и профессионализации персонала

Задание 1: измерение интеллекта и исследование взаимосвязи интеллекта с успешностью обучения.

Материалы: стимульный материал (госстандарт методик ИМАТОН)

Инструменты: карандаш, ручка, компьютер

Метод: тестирование

Задание 2: психолого-педагогическое сопровождение профориентационной ситуации

Лабораторная работа 2 по теме «Психология личности и профессиональной деятельности»

Цель: формировать компетенцию - способность применять психологические и педагогические знания о личности в профессиональной деятельности

Задание: Построить частную профессиограмму (например, сотрудника кадровой службы, директора по персоналу в организации).

Материалы: модели профессиограмм государственных гражданских служащих, модель личности руководителя, ватман.

Инструменты: компьютер, фломастеры

Метод: моделирование

Лабораторная работа 3 по теме «Общение»

Цель: формировать компетенцию - способность применять знания о психологических особенностях личности, особенностях мышления, восприятия и поведения персонала, принципах и методах обучения различных категорий персонала, методах педагогического воздействия на личность и поведение работников организации

Задание: разработать тренинг (мотивационный, личностного роста, развития когнитивных способностей, стрессоустойчивости, релаксации и пр.).

Материалы: примерная программа тренинга, справочные источники по разработке тренингов.

Инструменты: компьютер, музыкальный центр, цветное оснащение, стекло с односторонним просмотром, видеоаппаратура.

Метод: моделирование

4.3. Оценочные средства 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 1.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК - 4	Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Очная форма обучения ПК – 4.1	Способность овладеть знаниями о сущности и закономерностях процессов социализации, профориентации и профессионализации персонала
		Заочная форма обучения ПК – 4.1	
		Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ - ПК – 4.1	
ПК-30	Знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	Очная форма обучения ПК – 30.1	Способность применять знания о психологических особенностях личности, особенностях мышления, восприятия и поведения персонала, принципах и методах обучения различных категорий персонала, методах педагогического воздействия на личность и поведение работников организации
		Заочная форма обучения ПК – 30.2	
		Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ – 30.1	
ПК-33	Владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Очная форма обучения ПК – 33.1	Способность применять психологические и педагогические знания о личности в профессиональной деятельности
		Заочная форма обучения ПК – 33.3	
		Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ – ПК – 33.1	

Таблица

Этап освоения компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания
ПК - 4.1., 4.2.	Демонстрирует уверенное владение знаниями о сущности и закономерностях процессов социализации, профориентации и профессионализации персонала.	Обозначает психологические аспекты социализации. Дает характеристику процессов социализации, профориентации и профессионализации Понимает значение профориентационной работы и определяет ее этапы и направления. Выделяет этапы и содержание профессионализации персонала. Устанавливает взаимосвязь между понятиями.
ПК-30.1, 30.2	Использует полученные знания и понятийный аппарат о психологических особенностях личности, особенностях мышления, восприятия и поведения персонала, принципах и методах обучения различных категорий персонала, методах педагогического воздействия на личность и поведение работников организации.	Сформирован понятийный аппарат и умения диагностировать психологические особенности личности, особенностях мышления, восприятия и поведения персонала, принципах и методах обучения различных категорий персонала, методах педагогического воздействия на личность и поведение работников организации.
ПК-33.1, 33.3	Применение психологических и педагогических знаний для решения профессиональных задач	Применил психологических и педагогических знаний для решения профессиональных задач

4.3.2 Типовые оценочные средства

Типовые темы для вопросов к экзамену

1. Предмет, объект и методы психологии.
2. Место психологии в системе наук.
3. История развития психологического знания и основные направления в психологии.
4. Индивид, личность, субъект, индивидуальность.
5. Психика и организм.
6. Психика, поведение и деятельность.
7. Основные функции психики.
8. Развитие психики в процессе онтогенеза и филогенеза.
9. Мозг и психика.
10. Структура психики.
11. Соотношение сознания и бессознательного.
12. Структура сознания.
13. Познавательные процессы. Ощущение. Восприятие. Представление.
14. Память.
15. Воображение.
16. Мышление и интеллект.
17. Речь
18. Познавательные процессы и внимание.
19. Эмоции и чувства.

20. Управление психическими состояниями.
21. Психическая регуляция поведения и деятельности.
22. Деятельность и общение.
23. Три стороны общения: коммуникация, интеракция, перцепция.
24. Психология личности.
25. Социализация.
26. Профессионализация.
27. Профессиональное самоопределение и профориентация.
28. Профессиональная адаптация.
29. Соотношение нормы и патологии: профессиональные деформации.
30. Межличностные отношения.
31. Конфликтное взаимодействие.
32. Психология малых групп.
33. Межгрупповые отношения и взаимодействия.
34. Объект, предмет, задачи, функции, методы педагогики.
35. Основные категории педагогики: образование, воспитание, обучение, педагогическая деятельность, педагогическое взаимодействие, педагогическая технология, педагогическая задача.
36. Образование как общечеловеческая ценность.
37. Образование как социокультурный феномен и педагогический процесс.
38. Образовательная система России.
39. Цели, содержание, структура непрерывного образования, единство образования и самообразования.
40. Педагогический процесс.
41. Образовательная, воспитательная и развивающая функции обучения.
42. Принципы обучения.
43. Методы обучения.
44. Воспитание в педагогическом процессе.
45. Методы воспитательного воздействия.
46. Общие формы организации учебной деятельности.
47. Урок, лекция, семинарские, практические и лабораторные занятия, коллоквиум, диспут, конференция, зачет, экзамен, факультативные занятия, консультация.
48. Методы, приемы, средства организации и управления педагогическим процессом.
49. Семья как субъект педагогического взаимодействия и социокультурная среда воспитания и развития личности.
50. Управление образовательными системами.

Тестирование для ЭО ДОТ

Инструкция:

1. Тестовые задания *на выбор* могут иметь 2 или более правильных ответов. Сделайте выбор.
2. Тестовые задания *на нахождение соответствия* под таблицей имеют номер и подчеркнутый пробел; Ваша задача вставить пропущенную букву на подчеркивание.

Например:

1). Текст	а) понятие
2). Текст	б) понятие
3). Текст	в) понятие

1 - б, 2 - в, 3 - а.

3. Тестовые задания на установление последовательности требуют постановки порядкового номера (ранжирования).

4. В тестовых заданиях *открытой формы* требуется вставить пропущенное понятие.

Раздел 1. ВВЕДЕНИЕ В ДИСЦИПЛИНУ: ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА КАК ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ОБЛАСТИ ЗНАНИЙ

Тема 1.1. Психология как наука и практика

1.1.1 Виды психологического знания

1. Способы приобретения типов психологического знания

Формируется у человека в процессе его индивидуальной жизни в результате наблюдений, самонаблюдений и размышлений	житейское
Добывается опытным путем, в индивидуальной профессиональной практике психолога	практическое
Накапливается в течение длительного времени, добывается систематизированными способами, используются гипотетико-дедуктивные приемы мышления	научное

2. Виды научной (академической) психологии

абстрактная

системная

* фундаментальная

* прикладная

структурная

Вес = 2

3. Цель практической психологии

предсказать судьбу, снять сглаз или порчу

выявить закономерности психического явления, сформулировать выводы

* оказать помощь людям, дать рекомендации

1.1.2. Структура психики и уровни ее проявления

4. Структурные компоненты психики

Чувства, эмоции, переживания, настроения	состояния
Ощущение, восприятие, память, мышление, воображение, речь	процессы
Темперамент, характер	свойства

5. Уровни проявления психического

* внешнее и внутреннее

физиологическое и социальное

* сознательное и бессознательное

нейропсихологическое и биохимическое

* индивидуальное и групповое

Вес = 3

1.1.3. Основные функции и развитие психики

6. Процесс развития индивидуального организма, от рождения до смерти -

_____.

* онтогенез

7. Основные функции психики

Воздействия реальной действительности человек фиксирует и осмысливает, формируя в своем сознании реальную картину мира, в соответствии с которой он и действует	отражения воздействий окружающей действительности
Человек осознает мотивы и потребности, ставит перед собой цели и задачи деятельности, вырабатывает способы и приемы достижения ее результатов	регуляции поведения и деятельности людей
Психика обеспечивает адаптацию и ориентацию человека в объективном мире, гарантируя ему эффективное осмысление всех реалий этого мира и адекватное к ним отношение	осознания своего места в окружающем мире

1.1.4. Атрибуты научного знания

8. Объект психологии

космос

*человек

растения

*животные

природа

Вес = 2

9. Предметом психологии являются факты, законы, закономерности и _____ психической жизнедеятельности.

*механизмы

10. Допущения и предположения – это _____.

*гипотезы

*гипотеза

Раздел 2. ПСИХОЛОГИЯ

Тема 2.1. История психологии

2.1.1. Донаучный период истории психологии

11. Хронология роли мыслителей в психологии по векам

Наиболее известные описания психических явлений были даны философами Гераклитом, Демокритом, Анаксагором, Гиппократом, Сократом, Платоном и Аристотелем	Древняя Греция
Среди ученых и философов того времени наибольшую известность имели Ибн-Сина (Авиценна), Ибн аль-Хайсам (Альгазен) и Ибн-Рошд (Аверроэс) в познании организма человека и психических явлений	VIII – XIX века
Религиозная философия и теология как учение о Боге стали основными источниками знаний о душе, философское учение Фомы Аквинского	Средние века
Стремление к опытному изучению мира приобретает новый импульс благодаря работам английского философа Френсиса Бэкона и французского философа Рене Декарта	XVII век

2.1.2. Структурализм

12. Предмет структурализма

память, мышление, речь

темперамент, характер

*ощущения, образы, чувства

2.1.3. Функционализм

13. Основная цель функционалистов понять _____ сознания в жизни человека.

роль

функции(ю)

значение

2.1.4. Бихевиоризм

14. В бихевиоризме дается качественная и количественная оценка _____.

*поведения

*поведению

2.1.5. Биологический подход

15. Основной проблемный вопрос в психологии о соотношении биологического и социального в экспериментах по импринтингу поставил:

И.М. Сеченов

Б. Скиннер

* К. Лоренц

Раздел 3. ПЕДАГОГИКА

Тема 3.1. Основные категории педагогики

3.1.1. Образование и самообразование

16. Целеустремленная работа человека по расширению и углублению своих знаний, совершенствованию имеющихся и приобретению новых навыков и умений

образование

обучение

* самообразование

3.1.2. Обучение и самообучение

17. Целенаправленный процесс овладения людьми знаниями, навыками и умениями с учетом требований современной жизни и деятельности.

образование

* обучение

самообразование

Тема 3.2. Образовательная система России

3.2.1. Образовательная система России

18. Элементы образовательной системы России от низших к высшим

система дошкольного воспитания

общеобразовательные учреждения

среднее специальное образование

вузовское образование

повышение квалификации

3.2.2. Образовательные учреждения, их типы

19. Типы образовательных учреждений

Детский сад, детские ясли-сад, прогимназия, центры детского развития и др. создаются в помощь семье для воспитания детей до 6 лет, охраны и укрепления их физического здоровья, развития индивидуальных способностей и необходимой коррекции недостатков развития.	дошкольные
Школы, гимназии, лицеи имеют три ступени: начальная школа, неполная средняя школа, полная средняя школа	общеобразовательные
Средние (колледжи, училища, техникумы) и высшие (институты, университеты, академии)	профессиональные

Тема 3.3. Педагогический процесс: теория обучения

3.3.1. Сущность, структура и функции процесса обучения

20. Функции процесса обучения

Формирование специальных умений и знаний, освоение научных знаний.	образовательная

Формирование у учащихся мировоззрения, убеждения, нравственных, эстетических, трудовых и этических представлений и взглядов, способов поведения и деятельности в обществе, отношения к личности и т.д.	воспитательная
Специальные меры, которые будут способствовать не только формированию специальных умений и знаний, но и общему развитию учащихся	развивающая

3.3.2. Основные принципы обучения

21. Принципы обучения

Соответствие содержания образования уровню развития современной науки и техники, опыту, накопленному мировой цивилизацией	научности
Содержание, объем изучаемого и методы его изучения соответствовали уровню интеллектуального, нравственного, эстетического развития учащихся, их возможностям усвоить предлагаемый материал	доступности
Осознанного усвоения знаний в процессе активной познавательной и практической деятельности; позитивное отношение обучаемых к обучению, понимание ими сущности изучаемых проблем, убежденность в значимости получаемых знаний	сознательности и активности
Эффективность обучения зависит от степени привлечения к восприятию всех органов чувств человека	наглядности
Преподавание и усвоение знаний в определенном порядке, системе	систематичности и последовательности

Тема 3.4. Педагогический процесс: теория воспитания

3.4.1. Сущность воспитания, его цели и принципы

22. Принципы воспитания

Существуют уровни контроля экстернальный и интернальный: экстернальный уровень обуславливается объяснением людьми всего происходящего внешними факторами (обстоятельствами и случайностями); при интернальном все случающееся рассматривается как следствие собственных усилий.	принцип субъективного контроля
Оптимистическая гипотеза: бесконечная вера педагога в возможности каждого ученика, в содействии ребенку при его самоутверждении в жизни.	принцип веры в ребенка
Нужно привлекать детей к общему труду и самосовершенствованию, которые вызывают у них чувство успеха, развития и движения вперед; главное – это взаимодействие учителя и учеников при движении детей к заданным целям.	принцип сотрудничества педагога с детьми

Шкала оценивания.

Таблица 5.

Экзамен (100-балльная шкала)	Критерии оценки
2 (0-50)	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
3 (51-64)	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня усвоения понятийного аппарата, сравнительного анализа отечественных и зарубежных подходов и теорий, оценивания требований к личностным особенностям субъекта деятельности, представления о путях повышения качеств личности. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.

4 (64-84)	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы достаточно. Верно использует терминологию. Проводит сравнительный анализ отечественных и зарубежных подходов и теорий, детально воспроизводит учебный материал, оценивает требования к личностным особенностям субъекта деятельности, использует типологические подходы к личности, представляет пути повышения качеств личности. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
5 (85-100)	Компетенции, предусмотренные рабочей программой дисциплины, сформированы на высоком уровне. Уверенно владеет понятийным аппаратом дисциплины, проводит сравнительный анализ отечественных и зарубежных подходов и теорий, формулирует основные концептуальные теории личности, указывает на пути повышения качеств личности, свободно владеет учебным материалом. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способен к самостоятельному нестандартному решению практических задач.

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

Экзамен включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий. Ответы на теоретические вопросы могут даваться в устной или письменной форме. Выполнение практических заданий проводится в устной/письменной форме.

Для получения положительной оценки на экзамене (зачете) достаточно изучить рекомендуемую основную литературу, а также нормативно-правовые акты в действующей редакции, а также усвоить умения в ходе контактной работы с преподавателем путем опроса, тестирования и выполнения различных практических заданий.

Студент при подготовке к ответу по билету формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание (письменно либо устно, в зависимости от содержания задания).

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат, основываться на действующем законодательстве, отвечать с пояснениями, полно и аргументированно. При сравнении явлений необходимо представить аргументы, представляющие их сходства и различия. Давать односложные ответы нежелательно. При ответе студент должен полно и аргументированно ответить на вопрос билета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

По заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ итоговая оценка по дисциплине формируется по результатам выполнения ПКЗ и прохождения электронного тестирования на основании следующей формулы:

$$\Sigma = \text{ПКЗ} \times 0,4 + \text{ТЕСТ} \times 0,6$$

При этом применяется следующая шкала перевода из 100-балльной шкалы в 4-х балльную:

0 – 40 баллов – «неудовлетворительно»;

41 – 64 баллов – «удовлетворительно»;

65 – 79 балла – «хорошо»;

80 и более баллов – «отлично».

Выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течение семестра.

Проверка знаний 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.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Для наилучшего усвоения материала студент обязательно должен посещать все лекционные и семинарские занятия, что будет способствовать постепенному накоплению знания, максимальному развитию умений и навыков. Кроме того, студент обязан выполнять все виды самостоятельной работы. При подготовке к семинарам студент готовит темы и вопросы, в том числе выносимые на самостоятельное изучение, при необходимости составляет конспект, тезисы доклада, выполняет письменные домашние задания, пишет эссе.

К каждой теме семинара студент готовит вопросы, раскрытие которых позволит передать ее содержание. Подготовка к аудиторным занятиям предполагает изучение текстов лекций, а также рекомендованных литературных источников (основной и дополнительной литературы). Проработку материалов лекций целесообразно осуществлять в течение 2 – 3-х дней после её проведения. С этой целью необходимо просмотреть записи и подчеркнуть заголовки и самые ценные положения разными цветами (применение разноцветных пометок делают важные положения более наглядными, и облегчают визуальное запоминание), внимательно изучить ключевые слова темы занятия. Отдельные темы курса предполагают дополнительную проработку материала, доработку лекций, составление конспектов. При подготовке к лекции дискуссии преподаватель может рекомендовать обучающимся предварительное изучение материалов периодических изданий, а также подготовку примеров из практики.

При подготовке докладов студентам рекомендуется пользоваться рекомендуемыми литературными источниками, а также информацией из Интернет-источников. Цель выполнения докладов выработка у студента опыта самостоятельного получения углубленных знаний по одной из проблем (тем) курса. Выполнение данного вида работы имеет большое значение:

во-первых, она закрепляет и углубляет знания студентов по изучаемой учебной дисциплине;

во-вторых, приобщает студентов к самостоятельной творческой работе с психологической литературой, приучает находить в ней основные дискуссионные и положения, относящиеся к рассматриваемой проблеме; подбирать, обрабатывать и анализировать конкретный материал и на его основе делать обоснованные выводы;

в-третьих, студент учится последовательно и психологически грамотно излагать свои мысли при анализе проблем, изложенных в научной литературе, связывать общие теоретические положения с конкретной действительностью;

в-четвертых, студент приобретает опыт подготовки выступлений и докладов на семинарских занятиях, участия в дискуссиях и научных практических конференциях.

При подготовке доклада студент также готовит список вопросов по выбранной теме. Подготовленные вопросы могут быть использованы с целью экспресс-опроса студентов, слушающих доклад или как вариант проверки подготовки студента к занятию. Опрос может происходить как в устной, так и в письменной форме. Студент имеет право пользоваться подготовленным текстом доклада, но не читать его полностью. Рекомендовано использование мультимедиа-презентации при изложении материала.

В целях раскрытия и развития творческих способностей, совершенствования организации научно-исследовательской работы студентов, дальнейшего развития учебного процесса студенты пишут эссе. Цель эссе состоит в развитии навыков

самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных представлений, суждений и умозаключений. Эссе должно содержать чёткое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме (рекомендуемый объём эссе – 1 страница машинописного текста формата А4).

Конспекты статей, параграфов и глав или полного текста брошюр, книг оцениваются с учетом труда, вложенного в их подготовку. Они не подменяются планами работ или полностью переписанным текстом: студент должен научиться отбирать основное. Конспект пишется в тетради с обозначением фамилии владельца. Обязательно указывается автор книги (статьи), место и год издания, а на полях помечаются страницы, где расположен конспектируемый текст. Качество конспекта повышается, когда студент сопровождает его своими комментариями, схемами или таблицами.

Количество часов, отведенное учебным планом на практические занятия, позволяет использовать описанные выше активные, творческие и командные методы обучения в полном объеме. Студент должен быть готов к аудиторным занятиям и принимать активное участие во всех формах активной деятельности.

Ниже приведем примерные нормы времени для реализации текущей самостоятельной работы студентов очной формы обучения.

Работа над конспектом лекции 0,2 ч на 1 лекцию. Подготовка к практическому занятию 1-1,5 ч. Решение контрольных работ-заданий, даваемых на дом 2-4 ч. Доработка конспекта лекции с применением учебника, методической литературы, дополнительной литературы 2 ч. Самостоятельное изучение отдельных тем, параграфов 2-4 ч. Подготовка к тестированию 2-4 ч. Написание эссе 6ч. Подготовка доклада - 6 ч.

Методические рекомендации по подготовке к устному опросу.

Устные опросы на занятиях проводятся систематически, что способствует систематизации и более глубокого усвоения пройденного материала. В качестве домашнего задания студенту предлагается ответить на вопросы в устной или письменной форме. Для этого необходимо ознакомиться с рекомендуемой литературой по теме, выделить ключевые моменты (определения, формулы и т.п.), возможно сделать конспект учебного материала.

Методические рекомендации по выполнению практических заданий.

Практические задания в ходе самостоятельной работы студентов основываются на теоретическом материале, освещаемом в курсе лекций и практических аудиторных занятиях. В методических материалах по дисциплине даются все необходимые источники для выполнения практических заданий. Оформление выполненных заданий выполняется в свободной форме с учетом рекомендаций по типу задания.

Краткие методические указания по написанию контрольной работы

Контрольная работа по курсу выполняется в форме реферата. Тема реферата выбирается из рекомендованного списка или по предложению студента с согласия преподавателя дисциплины. Она формулируется конкретно.

Реферирование может быть посвящено частной проблеме или содержать обобщение различных точек зрения по определенной теме. От обычного конспектирования научной литературы реферат отличается тем, что в нем излагаются (сопоставляются, оцениваются) различные точки зрения на анализируемую проблему и при этом составитель реферата определяет свое отношение к рассматриваемым научным позициям, взглядам или определениям, принадлежащим различным авторам. Исследовательский характер реферата представляет его основную научную и практическую ценность.

Реферат состоит из четырех основных частей:

- 1) введения,
- 2) основной части,
- 3) заключения,
- 4) списка использованной литературы (7-15 источников).

Во введении раскрывается актуальность выбранной темы, ее изученность, ставится цель исследования, определяется объект и предмет исследования, формулируются задачи.

В основной части, опираясь на анализ литературных, научных и прочих источников, излагаются и обобщаются различные точки зрения на исследуемый вопрос, указываются ссылки на используемые источники, высказывается и обосновывается собственная точка зрения выполняющего работу.

В заключении формулируются краткие выводы по изложенному материалу и приводится собственная точка зрения на представленные в работе проблемы. Заключение имеет форму синтеза полученных в работе результатов.

Объем реферата 15–20 страниц. Гарнитура Times New Roman, междустрочный интервал 1,5, размер шрифта 14, абзац – 1 см.

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института¹

Методические рекомендации по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ» размещены на сайте института <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/>.

¹ Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

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. Гуревич, П. С. Психология и педагогика [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов / П. С. Гуревич. - Электрон. дан. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 320 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/8121>, требуется авторизация (дата обращения : 25.11.2016). - Загл. с экрана.
2. Резепов, И. Ш. Психология и педагогика [Электронный ресурс] : учеб. пособие / И. Ш. Резепов. - Электрон. дан. – Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2012. - 105 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/1141>, требуется авторизация (дата обращения : 25.11.2016). - Загл. с экрана.
3. Столяренко, А. М. Психология и педагогика [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов / А. М. Столяренко. - Электрон. дан. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 543 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/52549>, требуется авторизация (дата обращения : 25.11.2016). - Загл. с экрана.

6.2 Дополнительная литература

1. Войтик, И. М. Психология и педагогика [Электронный ресурс] : курс лекций для студентов всех форм обучения по направлению 38.03.03 – Управление персоналом, 40.03.01 – Юриспруденция : (авторская редакция) / И. М. Войтик; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Электрон. дан. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2016. - 300 с. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.saranet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 03.11.2016). - Загл. с экрана.
2. Ермаков, В. А. Психология и педагогика [Электронный ресурс] : учеб. пособие / В. А. Ермаков. - Электрон. дан. - Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 302 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90708>, требуется авторизация (дата обращения : 09.11.2016). - Загл. с экрана.
3. Касимова, Э. Г. Психология и педагогика общения [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Э. Г. Касимова ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Уфимский государственный университет экономики и сервиса». - 2-е изд. - Электрон. дан. - Уфа : Уфимский государственный университет экономики и сервиса, 2013. - 112 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272485>, требуется авторизация (дата обращения : 21.03.2016). - Загл. с экрана.
4. Психология и педагогика : практикум / сост.: И. М. Войтик, М. Н. Тарасова ; Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2011. - 137 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.saranet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 21.03.2016). - Загл. с экрана.
5. Шабанова, Т. Л. Педагогическая психология [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Т. Л. Шабанова, А. Н. Фоминова. - 2-е изд., перераб., доп. -

Электрон. дан. - Москва : Флинта, 2011. - 320 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=79468>, требуется авторизация (дата обращения : 21.03.2016). - Загл. с экрана.

6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Психология и педагогика : практикум для самостоят. работы студентов всех форм обучения по специальностям : 080504.65 - Гос. и муницип. упр.; 080505.65 - Упр. персоналом; 030602.65 - Связи с общественностью; 080107.65 - Налоги и налогообложение; 030701.65 - Междунар. отношения / сост.: И. М. Войтик, М. Н. Тарасова ; Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2011. - 137, [1] с.

6.4 Нормативные правовые документы

Не используются

6.5. Список Интернет-ресурсов, справочных систем

1. www.psy.msu.ru/science/vestnik/ Вестник Московского университета. Серия 14. Психология
2. www.voppsy.ru/ Вопросы психологии
3. <http://prakpsyjournal.ru/> Журнал практического психолога
4. http://www.mpsu.ru/mag_mir_psychologii_content Мир психологии
5. <http://npsyj.ru/> Национальный психологический журнал
6. <http://psystudy.ru/> Психологические исследования
7. http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html Психологический журнал
8. <https://psy-journal.hse.ru/> Психология. Журнал Высшей школы экономики
9. <http://www.koob.ru/> Электронная библиотека
10. <http://znanium.com/> Электронно-библиотечная система

6.6 Иные источники

Иные источники не используются.

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

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная.

Класс деловых игр: ноутбуки, выход в Интернет ч/з Wi-Fi, аудиторная доска, аудиторные столы, стулья.

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы, библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами 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.

Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья): Экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла.

Программное обеспечение: пакет MS Office, Microsoft Windows, сайт филиала, СДО Прометей, корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8

Видеостудия для проведения вебинаров: два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

Видеостудия для вебинаров: два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).

Кафедра управления персоналом, на которой одно рабочее место, оснащенное компьютером, веб-камерой, гарнитурой.